



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA  
UNIVERSITARIA**

**Motivación laboral y desempeño docente en una Universidad  
de Sullana- 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Docencia Universitaria

**AUTOR:**

Tineo Villegas, Carlos ([orcid.org/0000-0003-4039-3876](https://orcid.org/0000-0003-4039-3876))

**ASESORES:**

Mg. Hernández Félix, Manuel Antonio ([orcid.org/0000-0002-4952-6105](https://orcid.org/0000-0002-4952-6105))

Mg. Rojas Espinoza, Anabel ([orcid.org/0000-0002-0399-9716](https://orcid.org/0000-0002-0399-9716))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Innovaciones Pedagógicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA - PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A mis padres, Fernanda Villegas García y Víctor Melitón Tineo Arrunátegui (+), que se esforzaron por brindarme todo lo necesario para que logre mis metas inculcándome valores como la disciplina, la honestidad y el amor al prójimo.

## **Agradecimientos**

A Dios por brindarme una nueva oportunidad en la vida, a mi asesor por brindar todos sus conocimientos, sus experiencias y valores y finalmente a mis familiares por estar ahí apoyándome de forma incondicional.

## Índice de contenidos

<b>Carátula</b>	i
<b>Dedicatoria</b>	ii
<b>Agradecimientos</b>	iii
<b>Índice de contenidos</b>	iv
<b>Índice de tablas</b>	v
<b>Resumen</b>	vi
<b>Abstract</b>	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	5
<b>III. METODOLOGÍA</b>	11
3.1 Tipo y diseño del estudio:	11
3.2 Variables y operacionalización:	11
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	14
3.4. Procedimientos	15
3.5. Métodos de análisis de datos	15
3.6. Aspectos éticos	16
<b>IV. RESULTADOS</b>	17
<b>V. DISCUSIÓN</b>	27
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	33
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	34
<b>REFERENCIAS</b>	35
<b>ANEXOS</b>	42

## Índice de tablas

Tabla 01: Caracterización de la variable 01	12
Tabla 02: Caracterización de la variable 02	13
Tabla 03: Población de docentes de una Universidad de Sullana	14
Tabla 04: Resultados de Alpha de Cronbach	15
Tabla 05: Prueba de normalidad	17
Tabla 06: Niveles de la variable Motivación Laboral	17
Tabla 07: Niveles de las dimensiones de la variable Motivación laboral	18
Tabla 08: Niveles de la variable Desempeño Docente	18
Tabla 09: Niveles de las dimensiones de la variable Desempeño Docente	19
Tabla 10: Tabla cruzada entre la motivación Laboral y Desempeño Docente	20
Tabla 11: Tabla cruzada entre la Motivación Laboral y Dominio Disciplinar	20
Tabla 12: Tabla cruzada entre la motivación Laboral y Aspectos Didácticos	21
Tabla 13: Tabla cruzada entre la Motivación Laboral y la Gestión de clase	22
Tabla 14: Tabla cruzada entre la Motivación Laboral y Autoeficacia y Responsabilidad	22
Tabla 15: Correlación entre la motivación y desempeño laboral	23
Tabla 16: Correlación entre la motivación laboral y el dominio disciplinar	24
Tabla 17: Correlación entre la motivación laboral y los aspectos didácticos	24
Tabla 18: Correlación entre la motivación laboral y la gestión de clase	25
Tabla 19: Correlación entre la motivación laboral y la autoeficacia y responsabilidad	26

## Resumen

El presente trabajo de investigación presenta como objetivo principal determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en una universidad de Sullana, 2023. El estudio fue de tipo aplicado cuantitativo, con diseño no experimental y de nivel correlacional; con una muestra de 70 docentes de una universidad de la provincia de Sullana, como instrumentos se utilizaron dos cuestionarios uno para medir la motivación laboral y otro para medir el desempeño docente. Los resultados fueron obtenidos mediante estadística descriptiva e inferencial, usando el software Excel 2020 y el paquete estadístico SPSS v. 25, donde se obtuvo que el 98 % tienen motivación alta y el 71.4 % tiene desempeño docente eficiente, se concluyó que la motivación tiene alta correlación con el desempeño laboral de los docentes de una universidad de la provincia de Sullana por lo cual podemos concluir que la motivación está relacionada directamente con el desempeño docente y podemos inferir que la motivación laboral no está relacionada significativamente con la variable autoeficacia y responsabilidad, por el motivo que la responsabilidad del docente no depende de la motivación.

**Palabra Clave:** Motivación, desempeño, docente, responsabilidad.

## **Abstract**

The main objective of this research work is to determine the relationship between work motivation and teaching performance at a university in the province of Sullana, 2023. The study was of a quantitative applied type, with a non-experimental design and a correlational level; With a sample of 70 teachers from a university in the province of Sullana, two questionnaires were used as instruments, one to measure work motivation and the other to measure teaching performance. The results were obtained through descriptive and inferential statistics, using the Excel 2020 software and the statistical package SPSS v. 25, where it was obtained that 98% have high motivation and 71.4% have efficient teaching performance, it was concluded that motivation has a high correlation with the work performance of teachers at a university in the province of Sullana, for which we can conclude that motivation is directly related to teaching performance and we can infer that work motivation is not significantly related to the self-efficacy and responsibility variable, for the reason that teacher responsibility does not depend on motivation.

**Keywords:** Motivation, performance, teacher, responsibility.

## I. INTRODUCCIÓN

Se sabe que siempre las personas deben estar motivadas para lograr las acciones que se proponen, desde ese punto de vista hemos sido testigo de que la educación a nivel internacional es mucho mejor, que la impartida en nuestro país, en el Perú muchas veces no se le da el suficiente valor al talento humano, sobre todo a los docentes que día a día tienen que adecuarse a este mundo cambiante sin tener muchas veces las herramientas adecuadas, herramientas que deben ser dadas en este caso por su lugar de trabajo; pero, ¿qué tan importante es motivar a los docentes?; realmente se requiere de incentivos para lograr que éstos sean totalmente eficaces entregando el 100 % en sus labores.

La motivación está relacionada con la voluntad y el interés que puede tener una persona para hacer un esfuerzo y lograr alcanzar sus metas satisfaciendo sus necesidades personales; en otras partes del mundo las universidades entregan a sus docentes incentivos, como el hecho de seguir preparándolos a través de cursos, bonos monetarios, o simplemente hacerlos formar parte de algún equipo de investigación, con el fin de que estos puedan tener mejor desempeño laboral y desarrollar mejor su práctica docente.

En nuestro país aún no se dan este tipo de bonificaciones, más bien, los docentes muchas veces trabajan de acuerdo a lo que existe en la universidad teniendo que acoplarse, casi siempre a brindar su servicio en condiciones no aptas. Si bien es cierto, esto no debe ser motivo para que no desarrollen su trabajo con su mejor carácter, entusiasmo y ética de trabajo, esta situación hace que se desarrolle el descontento, lo que hace que su desempeño laboral se vea afectado negativamente.; esta situación implica que se desarrolle una insatisfacción haciendo que su desempeño laboral sea afectado de forma negativa.

En su trabajo realizado se llegó a concluir que la motivación es el motor que mueve a los docentes a lograr tener éxito en la estructuración de los diferentes aprendizajes y metodologías de sus alumnos por el motivo que tiene una profunda relación con el actuar en el aula de clase (Geraldo et.ál, 2021).

El logro de la calidad docente ocurre cuando se pueden satisfacer las necesidades esperadas por el docente. Se puede establecer que una de las



formas donde la jerarquía gerencial puede lograr un mejor desempeño laboral es lograr incentivar a sus colaboradores a través de la compensación. Si la organización aplica salarios o compensaciones que están directamente relacionados con el desempeño organizacional, los empleados se sentirán motivados para trabajar mejor.

Esto se debe a una conexión efectiva entre el desempeño de la compañía como una acumulación del desempeño de cada empleado y la compensación que reciben (Sudibjo, 2020)

Ante este contexto se plantea el problema general: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral con el desempeño docente en una Universidad de Sullana, 2023? y los siguientes problemas específicos: (i) ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral con el dominio disciplinar de los docentes de una Universidad de Sullana 2023?, (ii) ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral con los aspectos didácticos de los docentes en una Universidad de Sullana 2023?, ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral con la gestión de clase de los docentes en una Universidad de Sullana 2023?, (iv) ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral con la autoeficacia y responsabilidad de los docentes en una Universidad de Sullana 2023?.

Este trabajo se demostró de manera práctica, gracias a esto se permite favorecer al docente mediante el intelecto que existe la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente, y a partir de esa información plantear técnicas precisas para dar a conocer al maestro el papel que pueden desempeñar estas dos variables en su práctica.

Además, existe una justificación teórica, ya que este estudio está buscando la utilidad de que la teoría y las principales opiniones acerca de motivación y desempeño docente y continúa determinando más factores que interfieren con una práctica docente adecuada; Además de la detección de nueva información que ayuda a desarrollar nuevos métodos para motivar al maestro, de esto, a beneficiar al alumno, porque la praxis de la enseñanza en la clase mejorará.

De acuerdo a la metodología utilizada en este trabajo vamos a lograr justificar en función del hecho de que los resultados contribuirán a proporcionar información confiable porque los instrumentos que se utilizarán en el estudio mostrarán validez y confiabilidad, para su uso en el mismo el cual implica lograr

resultados de la investigación propuesta en esta tesis.

También hay justificación científica -social. Esta no es solo una respuesta a la realidad de la población seleccionada en la investigación para verificar el conocimiento existente de la relación entre la motivación del trabajo y el rendimiento educativo. Con respecto al nivel nacional que requiere alternativas que cooperen a la mejora continua en el campo de la educación.

Desde otra perspectiva la mejora de la calidad educativa, esta investigación permite dar respuesta al objetivo número 4 Educación de calidad del desarrollo sostenible. El profesionalismo de un individuo se encuentra definido por una sucesión de cambios intrínsecos y extrínsecos, así como por la secuencia de acontecimientos, positivos o negativos, que marcan a fondo a la persona que las experimenta, moldeará su identidad, y determinará su propio desempeño profesional (Galán, González & Román, 2021; Gimeno, 2010).

La docencia Universitaria no escapa a esta dinámica, sino que es la conjunción de particularidades vitales que se suceden dentro del personal y profesional (Estévez, Souto, González&Valle, 2021; Rodríguez, 2012).

Este estudio se centra en el objetivo general el cual es: Determinar la relación entre la motivación laboral con el desempeño docente en una Universidad de Sullana 2023 y sus objetivos específicos: a) Determinar la relación entre la motivación laboral con el dominio disciplinar de los docentes en una Universidad de Sullana 2023. b) Determinar la relación entre la motivación laboral con los aspectos didácticos de los docentes en una Universidad de Sullana 2023. c) Determinar la relación entre la motivación laboral con la gestión de clase de los docentes en una Universidad de Sullana 2023. d) Determinar la relación entre la motivación laboral con la autoeficacia y responsabilidad de los docentes en una Universidad de Sullana 2023.

La hipótesis general presentada en esta investigación es: Existe relación en la motivación laboral con el desempeño docente en una Universidad de Sullana 2023 y las hipótesis específicas: a) Existe relación entre la motivación laboral con el dominio disciplinar de los docentes en una Universidad de Sullana 2023. b) Existe relación entre la motivación laboral con los aspectos didácticos de los en una Universidad de Sullana 2023. c) Existe relación entre la motivación laboral con la gestión de clase de los docentes en una Universidad de Sullana 2023.

d) Existe la relación entre la motivación laboral con la autoeficacia y responsabilidad de los docentes en una Universidad de Sullana 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En estudios anteriores que se llevaron a cabo internacionalmente, se encuentra Rodríguez (2018) que con su estudio en base a como influyen varios factores, entre ellos la motivación, en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA concluyó que efectivamente existe relación entre ambas variables; pues los docentes alcanzan niveles más altos en el cumplimiento de sus labores cuanto cuentan con diferentes tipos de incentivos lo que hace que los estudiantes muestren mayor rendimiento. Esta investigación fue del tipo descriptiva con un diseño no experimental e involucro a 79 docentes de dicha institución.

Daza (2021) en su investigación estudió la repercusión de las condiciones motivacionales, el riesgo psicosocial y el estrés en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de Humanidades de una universidad colombiana, fueron 10 docentes a cuáles se les aplico el instrumento de evaluación, los resultados determinaron que efectivamente estos factores tienen influencia en el desempeño laboral, pero esta influencia es negativa. Este estudio fue de tipo mixto, del tipo descriptivo.

Alarcón et al (2020) realizó una investigación de enfoque cuantitativo, de método descriptivo transversal para analizar el dominio de la motivación en el desempeño docente y la satisfacción laboral. Este estudio lo hizo en un grupo de profesionales obstetras del Hospital de Puerto Montt - Chile. Concluyó que efectivamente existe una estrecha relación entre estas variables, demostrando que cuando los trabajadores se encuentran insatisfechos es importante motivar al personal más aun cuando estos son una pieza clave dentro de la organización funcional de la empresa.

Se utilizó la Encuesta de Diagnóstico Laboral para medir la motivación y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para medir la satisfacción. Se puede afirmar que los profesionales tienen niveles de motivación moderados a altos en todos los aspectos estudiados. En cuanto a la satisfacción, el estudio fue de bajo a moderado en la mayoría de los factores medidos.

Unesco (2019) realizó un proyecto para poder demostrar cuán importante es la motivación laboral en el desempeño docente, este proyecto se llevó a cabo en varios países de Latinoamérica, los resultados indican que a mayor grado de

motivación los docentes presentan gran satisfacción por lo cual su desempeño se refleja en la práctica, en el aula con sus estudiantes, alcanzando como logro el afianzamiento de conocimiento. Este estudio se realizó de manera simultánea con muestra representativa de todos los países participantes fue del tipo cuantitativa, de modelo descriptivo correlacional. Se pretende que los resultados se usen para que estos países adapten políticas de mejora potencial de la motivación.

Adeniyi Adeshina, Samson Adeoluwa (2021) La investigación académica reveló que los maestros, particularmente en Las universidades de Educación y Formación Profesional Técnica (EFTP) se enfrentan a una serie de desafíos restringiendo el impulso para equipar a los estudiantes con las habilidades prácticas apropiadas como resultado de la disminución de la motivación. Estudios previos en el canon de los estudios de motivación y desempeño. se han centrado en gran medida en las organizaciones industriales y las instituciones financieras con una escasa atención sobre los docentes de las facultades de educación de EFTP en Nigeria. El documento busca estimular el importante discurso de la motivación como vía para la realización del desempeño docente efectivo en Facultades de educación de EFTP de Nigeria. Se empleó el diseño de investigación Caso Múltiple con un total de 120 docentes contratados de tres facultades de EFTP seleccionadas. Los hallazgos revelaron que la intrínseca la motivación no tiene asociación significativa con el desempeño de los docentes. positivo y significativo existe asociación entre la motivación extrínseca y el desempeño de los docentes. entre todos los demás factores de motivación, el paquete salarial básico total parece ser el factor de motivación más impactante para profesores. El estudio argumenta que para un desempeño docente proactivo.

Entre los antecedentes nacionales tenemos los siguientes: Huertas (2018) buscó determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral, este estudio se basó en un enfoque cuantitativo no experimental, descriptivo correlacional, el instrumento de evaluación se aplicó a 74 individuos obteniendo como resultado que si existe correlación entre ambas variables, los entrevistados manifestaron que la condición motivacional en su trabajo es muy baja y esta influye de manera negativa en su trabajo siendo poco competentes en el mismo afirmando que si fueran más motivados habrá cambios significativos en su

desempeño.

Geraldo (2021) analizó los indicadores de la motivación y como influyen en el desempeño laboral determinando que las diferentes dimensiones de la motivación no solo influyen en el desempeño laboral, sino que también permiten predecir muy buenos resultados, pues la motivación es la piedra angular para tener éxito en el proceso de la enseñanza pues el desempeño laboral en todas sus dimensiones genera excelencia académica. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo predictivo y se tuvo una muestra de 59 docentes en una universidad de Lima.

Bruno (2017) en su trabajo de investigación se propuso a determinar la influencia de la motivación sobre el desempeño docente de profesoras de nivel inicial del distrito de San Borja – Lima, se aplicaron dos instrumentos de evaluación, para medir la motivación se les aplicó un cuestionario y el segundo fue una ficha de monitoreo para validar el desempeño de cada una de las profesoras, este estudio utilizó una metodología hipotética con un diseño transversal y correlacional, de enfoque cuantitativo. Los resultados indicaron que no se tiene influencia significativa entre variables, los entrevistados indicaron que si necesitan ser motivados para poder esforzarse de mejor manera y que esta debe corresponder a las necesidades de los estudiantes y del equipo docente para fortalecer el compromiso para con la escuela.

Primo (2022) en su estudio se propuso identificar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Universidad de Trujillo. Utiliza un enfoque de tipo básico, referenciado a información sobre preguntas en el contexto educativo actual de un enfoque cuantitativo no experimental, de corte transversal pertinente, y la población censal está conformada por 70 docentes que respondieron dos cuestionarios en forma tabular. Google. La prueba de Rho Spearman se utiliza para determinar la relación entre dos variables.

Se pudo demostrar con el resultado que efectivamente hay una estrecha relación entre ambas variables y que los docentes tuvieron un mejor desempeño cuando fueron motivados de alguna manera haciendo que el rendimiento de los estudiantes mejore, si bien es cierto el docente debe cumplir de manera cabal con su trabajo se pudo demostrar con este estudio que ellos necesitan que se le reconozca al menos una vez, para sentirse valiosos dentro de la institución.

Salazar (2020) su investigación planteó como finalidad demostrar que existe relación entre la motivación y el desempeño docente de los maestros de la Universidad Faustino Sánchez Carrión, tuvo una muestra de 98 docentes los cuales a través de cuestionarios pudieron indicar como afecta la motivación en su práctica docente, mucho de ellos manifestaron que, de alguna manera al incentivarlos, sus desempeños se muestran en niveles altos, y esto influye en su comportamiento dentro del aula de clase. Este estudio fue del tipo básico con un enfoque cuantitativo, y del tipo descriptivo correlación. El resultado mostró que, si existe influencia entre la motivación y el desempeño, y que dentro de este centro universitario son muy pocas las veces que se ha motivado a los docentes. Dentro del marco teórico podemos citar varias teorías acerca de la motivación sin dar a conocer todo lo que implica una persona motivada.

La motivación es el poder que llevó a las personas a trabajar con un alto grado de compromiso y enfoque, incluso si las cosas las violan. La motivación se convierte en un tipo específico de comportamiento humano.

La conjetura de la motivación es una forma de ver la motivación de una persona y cómo ésta influye en su comportamiento, ya sea por motivos personales o profesionales. Es importante para todos los aspectos de la sociedad, pero es especialmente relevante para los negocios y la gestión. La motivación es la clave para obtener empleados más rentables, ya que un empleado motivado es más productivo.

Abraham Maslow (1954), en sus teorías de las necesidades jerárquicas postuló que una persona estará motivada cuando todas sus necesidades estén satisfechas. Las personas no trabajan por seguridad o dinero, sino que trabajan para contribuir y utilizar sus habilidades. Demostró esto al crear una pirámide para mostrar cómo las personas están motivadas y mencionó que uno no puede ascender al siguiente nivel a menos que se satisfagan las necesidades del nivel inferior. Las necesidades de nivel más bajo en la pirámide son necesidades básicas y, a menos que estas necesidades de nivel inferior se satisfagan, las personas no buscan trabajar para satisfacer las necesidades de nivel superior, entonces cuando nos referimos a la motivación cabe señalar como profesional la implicancia de dar un desempeño óptimo en el trabajo que estamos desempeñando.

Herzberg (1966) es una teoría de la motivación que sugiere tanto la

satisfacción como la insatisfacción en el trabajo. La Teoría de la motivación consta de dos factores según Herzberg donde identifica los factores que motivan a los profesionales a hacer trabajos de alta calidad.

Comprender e implementar la teoría de dos factores puede ayudarlo a proporcionar una gestión de apoyo a los miembros del equipo. En esta teoría se centra en desmotivadores y motivadores dentro de un área de trabajo en la cual el docente se va desempeñar, en tanto va haber factores no cubiertos a los cuales se le puede tratar como un factor insatisfecho como salarios, condiciones de trabajo, seguridad en el trabajo, exceso de horas y relaciones personales dentro del círculo de trabajo y otro factor que se estudia en esta teoría es los motivadores como el reconocimiento, los logros personales y el desarrollo profesional y las capacitaciones para que el trabajador se sienta involucrado en su trabajo. Los individuos internalizan el éxito como su propio éxito cuando el desarrollo es bueno o las metas se logran bien, pero las personas externalizan el fracaso cuando las tareas se desarrollan mal o las metas no se cumplen. Las personas que tienen un fuerte impulso para establecer y alcanzar metas, disfrutan trabajar solas, están dispuestas a asumir riesgos calculados y desean recibir comentarios regulares sobre sus logros y progresos, se sienten satisfechas. Esto los motiva a tener éxito en el lugar de trabajo. Brindar reconocimiento no solo hace que los empleados se sientan satisfechos y apreciados, sino que también refuerza el buen desempeño y alienta a los empleados a continuar repitiendo los comportamientos que conducen a un alto desempeño. Cuanto más el lugar de trabajo reconozca activamente los comportamientos de los empleados, es más probable que repitan esos comportamientos y permanezcan motivados.

McClelland (1965), esta teoría según de McClelland cree que los seres humanos tienen tres necesidades emocionales: logro, poder y pertenencia. Las personas pueden tener cualquier combinación de estas necesidades. Sus motivaciones y comportamientos dependen de la intensidad y combinación de sus necesidades específicas. Los profesores tienen el conocimiento pedagógico para comunicarse con los estudiantes. Si bien el dominio de la materia es necesario, no garantiza una enseñanza eficaz. Los maestros deben tener la capacidad de brindar instrucción o experiencias que aseguren un aprendizaje efectivo cuando los alumnos participan en el aprendizaje. El contenido



transmitido debe despertar el interés de los estudiantes y estimular su interés por aprender. Asimismo, el diseño e implementación del currículo debe brindar a los estudiantes una retroalimentación precisa sobre su progreso en el dominio de los conocimientos, pero para ello debe existir un incentivo para desempeñarse mejor (Arreloa, Theall, & Aleamoni, 2003).

Independientemente del diseño curricular y el presupuesto de una institución, el desempeño docente se convierte en un factor determinante para brindar una educación de calidad. El desempeño docente es un aspecto del ser humano, y es la clave para lograr una formación profesional acorde con los requerimientos de la sociedad y los tiempos.

Se encarga de facilitar la responsabilidad necesaria para una buena formación y aprendizaje que sirva a las etapas de desarrollo profesional y personal (Escribano, 2018).

En este sentido, los estándares de desempeño docente se convierten en valiosos referentes para el trabajo en el aula. Al impartir conocimientos a los alumnos, estos definen sus propias actividades y pautas de actuación, convirtiéndose en un referente para la reflexión y mejora continua de su trabajo. La falta de apoyo pedagógico adecuado dificultará la demostración del logro y progreso del aprendizaje de los estudiantes, así como la falta de análisis e identificación de las causas fundamentales del aprendizaje no realizado para realizar cambios relevantes (Pérez et al., 2018).

El desempeño del maestro es la contribución más importante en el proceso educativo, cualquiera que se establezca la política. Al final, los maestros deben explicar y llevar a cabo las pautas a través del proceso de aprendizaje educativo. El término abarca no solo la eficacia o el comportamiento de la enseñanza, como el rendimiento de los alumnos o el crecimiento personal, sino también las características del docente. Por el contrario, el desempeño docente es preocupante porque es una variable de progreso más que un producto (Taylor, 2012).

Según Gibbs (2002), "los maestros deben poder sobrevivir a las demandas, amenazas y desafíos en diversas condiciones de enseñanza" (p.9).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño del estudio:

Según el criterio de CONCYTEC (2018), este estudio cumple con el tipo de investigación básica.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirma que los métodos cuantitativos se refieren al mundo y las cosas. Se refiere a una visión de un mundo que se puede cuantificar.

El diseño de investigación correlativa en sí mismo intenta encontrar relaciones entre variables sin que el investigador tenga que manipular o modificar una variable (Cohen, 2019).

Es un enfoque cuantitativo, ya que tiene como objetivo comprender la relación entre la variable motivación laboral y el desempeño docente a través del análisis numérico y estadístico de los datos recopilados por el instrumento que se aplicará. Además, responde a un diseño no experimental transversal correlacional, ya que no manipularemos variables, solo observaremos cómo la motivación laboral afecta el desempeño docente.

#### 3.2 Variables y operacionalización:

##### Variable 1: Motivación laboral:

##### Definición del concepto

La motivación laboral es característica de la psicología humana, que contribuye al nivel de compromiso humano; Este proceso que causa, activamente, dirige, motiva y apoya el comportamiento individual para lograr los objetivos deseados.

##### Definición de operación

En este contexto, la motivación laboral se define como factores externos e internos que orientan el comportamiento de una determinada manera y despiertan el interés de las personas, y en este estudio serán medidos por las dimensiones de la motivación

Escala Likert.

**Tabla 01: Caracterización de la variable 01**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala	
Motivación laboral	Motivación Intrínseca	Labor			Likert	
		profesional.	1,2,3,4,5,6,7		Nunca 1	
	Motivación Extrínseca	Salario			Cuestionario	Casi nunca 2
		Capacitación				A veces
		Logro de	8,9,10,11,12,13,1			3
		metas	4,15			
Relación con los demás.				Casi siempre 4 siempre 5		

Fuente: Elaboración Propia

## **Variable 2: Desempeño docente**

### **Definición conceptual**

El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja en la implementación de las actividades que se le asignan. De esta manera, se tiene en cuenta si la persona es adecuada para la posición asignada o no. Se trata de la eficacia, la calidad y la eficiencia de su trabajo.

### **Definición operacional**

El desempeño laboral está relacionado con las aptitudes y actitudes que puede tener el docente en el desarrollo de su práctica profesional, las mismas que son propias de sus habilidades y con la interacción del entorno en el que se desenvuelve. En esta investigación se medirá con un cuestionario de escala Likert.

**Tabla 02: Caracterización de la variable 02**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS	ESCALA
Desempeño Docente	Dominio disciplinar	Conocimiento de la materia.	1,2	Cuestionario	Likert
	Aspectos didácticos	Conocimiento del programa de estudio.	3,4,5		Nunca 1
		Estrategias utilizadas.			Casi nunca 2
	Gestión de clase	Preparación de clases.	6,7,8,9,10		A veces 3
	Autoeficacia y responsabilidad	Tiempo de clases.	11,12,13	Casi siempre 4	
				siempre 5	

Fuente: Elaboración Propia

### **Población, muestra y muestreo:**

La población de estudio es una serie de casos definidos, limitados y accesibles, lo que forma la referencia para la selección de la muestra, que cumple una serie de criterios estándar. (Arias- Gómez, Jesús et al, 2016).

En el estudio, la población está conformada por 70 docentes de una Universidad de Sullana (ver tabla 03), como la población es bastante pequeña se considerará a todos los individuos como muestra, por ello se hace innecesario realizar un plan de muestreo.

**Tabla 03: Población de docentes de una Universidad de Sullana**

CARRERA	Nro. de Población	%	Nro. Muestral
Mujeres	43	61.43	43
Varones	27	38.57	27
Total	70	100	70

**Criterio de inclusión:** Todos los docentes nombrados y contratados de la universidad en estudio con participación voluntaria.

**Criterio de exclusión:** se excluye a los docentes que no deseen participar de forma voluntaria del estudio.

### **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

- **Recolección de datos:** se hará uso de la técnica de la encuesta. Esta es definida por Hernández et al (2014), como la cantidad de preguntas que representa las variables que vamos a medir.

- **Instrumento de recolección de datos:** Para esta investigación se utilizará como instrumento de recolección de datos; al cuestionario estructurado, el cual está conformado por 15 ítems para la primera variable (motivación laboral) que a su vez contempla dos dimensiones y para la segunda variable (desempeño docente) que contempla 4 dimensiones, está conformado por 13 ítems. La escala de medición será ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca; 3. A veces; 4. Casi siempre; 5. Siempre.

#### **Validación del instrumento**

**CASO 1:** Construyo el instrumento Se realizará mediante un juicio de expertos, cuyo panel estuvo conformado por tres especialistas en el tema, con amplio conocimiento quienes determinaron que tan apropiados son los ítems de los cuestionarios y su relación para las variables en estudio.

### **Confiabilidad del instrumento**

Se calculó la confiabilidad (fiabilidad) del instrumento mediante un Alpha de Cronbach. (Ver anexo 4)

El valor resultante fue:

**Tabla 04: Resultados de Alpha de Cronbach**

<b>Variable</b>	<b>Resultado</b>
<b>Motivación laboral</b>	0.980
<b>Desempeño docente</b>	0.975

Como los resultados del Alpha de Cronbach es mayor de 0.87, podemos afirmar que es fiable.

### **3.4. Procedimientos**

La investigación se hará con la solicitud de permiso correspondiente a la Universidad que será tomada como unidad de estudio. Luego de tener el permiso correspondiente se procederá a la aplicación de los instrumentos a los docentes de esta universidad, docentes que participarán de manera voluntaria, dicha aplicación se hará a través de los cuestionarios de Google forms. Una vez aplicados los cuestionarios se procedió al análisis de datos, luego se informó los resultados obtenidos y las conclusiones correspondientes del estudio.

### **3.5. Métodos de análisis de datos**

En todos los estudios, se debe realizar la recopilación de datos. De esta manera, este es un paso básico para tener éxito en obtener resultados. (Mendoza y Ávila, 2020).

Esta investigación para el procesamiento de datos se realizará a través de tres etapas:

- En la primera etapa se discriminó toda la información obtenida, en un archivo Excel, se codificó las respuestas de los cuestionarios de las variables motivación laboral y desempeño docente, esto de acuerdo a la escala dada.

- En la segunda etapa se procesó la información a través de

la estadística descriptiva, para ello construiremos tablas de distribución de frecuencia y se presentará la información con gráficos.

- En la tercera etapa, las estadísticas de inferencia se utilizan para probar hipótesis. Esto se debe a que el propósito de nuestra investigación es explicar la distribución de variables y generalizar los datos. Para este propósito, probaremos la hipótesis en un nivel de importancia del 95 % y con la ayuda del IBM® SPSS (paquete estadístico para las ciencias sociales) mediante un análisis de varianza (ANOVA).

### **3.6. Aspectos éticos**

En el desarrollo de esta investigación, se tendrá en cuenta las normas de la universidad en estudio. Además, se aplicará el consentimiento informado, donde los entrevistados tendrán conocimiento del porque se necesita la información y los objetivos de esta. Será de justicia, ya que se considera al autor de la investigación y se incluirá al asesor respectivo. El principio de beneficencia, pues se pretende mejorar la práctica docente de los participantes para proteger su derecho respectivo. El principio de no maleficencia, pues la aplicación de los instrumentos será hecha sin que se perjudique al medio ambiente, ni a personas o animales y mucho menos se perjudicará a la institución. El principio de autonomía, se velarán los derechos de confidencialidad de los individuos al momento de aplicar los instrumentos de campo, siendo información confiable, así mismo los datos serán relevantes. Por último, se considerarán los autores utilizados en este proyecto de investigación, los mismos que serán citados mediante las normas APA.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 05: Prueba de normalidad**

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	GI	Sig.
MOTIVACIÓN LABORAL	0.118	70	0.018
DESEMPEÑO DOCENTE	0.182	70	0.000

De acuerdo a la prueba realizada que podemos observar en la tabla 05 podemos darnos cuenta que según los datos en la prueba realizada podemos verificar que las variables no siguen una distribución normal, es decir su significancia es inferior con el dato comparado de la significancia a evaluar, de todo ello podemos decir que empleara el estadígrafo Spearman para verificar la correlación de ambas variables.

#### **Análisis descriptivo invariados**

#### **MOTIVACION LABORAL**

**Tabla 06: Niveles de la variable Motivación Laboral**

BAREMO	NIVEL	FRECUEN CIA	PROCENTAJE
15-34	Bajo	0	0
35-53	Medio	19	27.1
54-75	Alto	51	72.9
<b>TOTAL</b>		70	100

Fuente: Elaboración propia

Se observa la tabla 06 los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario a los maestros de una universidad de Sullana, donde se puede



apreciar que, en cuanto a la motivación laboral, de los 70 maestros encuestados, 19 maestros representan el 27.1 % presentan una motivación media y 51 maestros representan el 72.9 % presentan motivación alta.

**Tabla 07: Niveles de las dimensiones de la variable Motivación laboral**

DIMENSIONES	NIVELES		
	Bajo (%)	Medio (%)	Alto (%)
<b>MOTIVACIÓN</b>	0	8.6	91.4
<b>INTRINSECA</b>			
<b>MOTIVACIÓN</b>	1.4	55.7	42.9
<b>EXTRINSECA</b>			

Fuente: elaboración propia

Se observa tabla 07 los datos de los docentes de una universidad de Sullana, sobre las dimensiones de la primera variable, donde es posible apreciar que, en la primera dimensión de los 70 docentes encuestados, el 8.6 % representa un nivel medio y el 91.4 % tiene un nivel alto de dicha dimensión. En cuanto a la segunda dimensión el 1.4 % de los maestros tienen un nivel bajo, el 55.7 % tienen nivel medio y el 42.9 % tiene alto.

## DESEMPEÑO DOCENTE

**Tabla 08: Niveles de la variable Desempeño Docente**

BAREMO	NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
13-29	Deficiente	0	0
30-47	Regular	10	14.3
48-65	Eficiente	60	85.7
<b>TOTAL</b>		70	100

Fuente: Elaboración Propia

Se observa la tabla 08 los datos obtenidos de los maestros de una universidad de Sullana, donde se puede distinguir con respecto al desempeño docente, de los 70 docentes encuestados ,10 maestros representan el 14.3% tienen un desempeño regular, 60 maestros representan el 85.7 % tienen un desempeño eficiente.

**Tabla 09: Niveles de las dimensiones de la variable Desempeño Docente**

DIMENSIONES	NIVELES		
	Deficiente (%)	Regular (%)	Eficiente (%)
<b>Dominio Disciplinar</b>	0	14.3	85.7
<b>Aspectos Didácticos</b>	0	2.9	97.1
<b>Gestión de Clase</b>	0	20	80
<b>Autoeficacia y Responsabilidad</b>	0	28.6	71.4

Fuente: Elaboración propia

Se observa la tabla 09 de los datos obtenidos luego del cuestionario tomado de docentes de una universidad de Sullana, donde podemos distinguir los siguientes porcentajes de las dimensiones del desempeño docente; es así que, en la primera dimensión se obtuvo el 14.3 % tiene un grado regular y el 85.7 % tiene un grado eficiente que corresponde al dominio disciplinar. En cuanto a la segunda dimensión el 2.9 % tienen un grado regular y el 97.1 % tienen un grado eficiente con respecto a los aspectos didácticos. En cuanto a la tercera el 20 % tienen nivel regular en la gestión de clase y el 80 % tiene un nivel eficiente de la misma para finalizar se presenta los porcentajes de la eficacia y responsabilidad está representada por un 28.6 % del grado regular y un 71,4 % tienen un grado eficiente de esta última dimensión.

**Tabla 10: Tabla cruzada entre la motivación Laboral y Desempeño Docente**

		Desempeño Docente			
		Eficiente	Regular	Deficiente	Total
Motivación Laboral	Alto	50	1	0	51
	%	98.0	2.0	0	100
	Medio	10	9	0	19
	%	52.6	47.4	0	100
	Bajo	0	0	0	0
	%	0	0	0	0
<b>Total (%)</b>		85.7	14.3	0	100

En la tabla 10, podemos apreciar el cruce de la motivación laboral entre el desempeño docente donde podemos observar entre estas dos variables el nivel preponderante de los maestros es un desempeño eficiente representado con un

85.7 % el cual se encuentra entre los niveles altos y medios de motivación los cual representa 60 docentes, pero si nos centramos en el dato predominante en dicha tabla son los 50 docentes que tiene un 98% de motivación alta el cual representa un 71.4% de desempeño eficiente de los docentes.

**Tabla 11: Tabla cruzada entre la Motivación Laboral y Dominio Disciplinar**

		Dominio disciplinar			
		Eficiente	Regular	Deficiente	Total
Motivación Laboral	Alto	49	2	0	51
	%	96.1	3.9	0	100
	Medio	11	8	0	19
	%	57.9	42.9	0	100
	Bajo	0	0	0	0
	%	0	0	0	0
<b>Total (%)</b>		85.7	14.3	0	100

Fuente: Elaboración propia

Se observa la tabla 11 los resultados obtenidos del cruce entre la motivación laboral y el dominio disciplinar, donde se aprecia, pero el dato predominante en la tabla son los 49 docentes que tiene un 96.1% de motivación alta el cual representa un 70 % de dominio disciplinar eficiente de los docentes también podemos resaltar que 11 docentes con una motivación media la cual representa 15.7 % de dominio disciplinar eficiente también podemos observar que el 11.4% del dominio disciplinar se encuentra en un nivel regular representado con un 42.1 % de motivación media.

**Tabla 12: Tabla cruzada entre la motivación Laboral y Aspectos Didácticos**

		Aspecto Didáctico			Total
		Eficiente	Regular	Deficiente	
Motivación Laboral	<b>Alto</b>	51	0	0	51
	<b>%</b>	100	0.0	0	100
	<b>Medio</b>	17	2	0	19
	<b>%</b>	89.5	10.5	0	100
	<b>Bajo</b>	0	0	0	0
	<b>%</b>	0	0	0	0
<b>Total (%)</b>		97.1	2.9	0	100

Fuente: Elaboración propia

Se observa la tabla 12 los resultados obtenidos en el cruce entre la motivación laboral y los aspectos didácticos, podemos obtener en dicha tabla y se puede observar el dato predominante con 51 docentes que tiene un 100% de motivación alta la cual representa un 72.9 % de los aspectos didácticos de manera eficiente como docentes también podemos resaltar que 17 docentes con una motivación media la cual representa 24.3 % de los aspectos didácticos de manera eficiente como docentes.

**Tabla 13: Tabla cruzada entre la Motivación Laboral y la Gestión de clase**

		Gestión de Clase			
		Eficiente	Regular	Deficiente	Total
Motivación Laboral	Alto	49	2	0	51
	%	96	3.9	0	100
	Medio	7	12	0	19
	%	36.8	63.2	0	100
	Bajo	0	0	0	0
	%	0	0	0	0
	Total (%)	80	20	0	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 13 se muestra el resultado del cruce entre la motivación laboral y la gestión de clase, donde se aprecia un dato predominante en la tabla son los 49 docentes que tiene un 96.1% de motivación alta el cual representa un 70 % de la gestión de clase eficiente por parte de los docentes también podemos resaltar que 12 docentes con una motivación media la cual representa 17.1% de la gestión de clase en un nivel regular por parte de los docentes.

**Tabla 14: Tabla cruzada entre la Motivación Laboral y Autoeficacia y Responsabilidad**

		Autoeficacia y Responsabilidad			
		Eficiente	Regular	Deficiente	Total
Motivación Laboral	Alto	41	10	0	51
	%	80.4	19.6	0	100
	Medio	9	10	0	19
	%	47.4	52.8	0	100
	Bajo	0	0	0	0
	%	0	0	0	0
	Total (%)	71.4	28.6	0	100

Fuente: Elaboración Propia

Se observa en la tabla 14, que del total de docentes encuestados 100%

(n=70), 51 docentes (se presenta el resultado de la tabla cruzada entre la motivación laboral y la autoeficacia y responsabilidad, donde se aprecia el dato predominante en la tabla cruzada son los 41 docentes que tiene un 84.6% de motivación alta el cual representa un 58.6 % de la autoeficacia y responsabilidad eficiente de los docentes también podemos resaltar que 20 docentes con una motivación entre media y alta representa el 28.6 % de la autoeficacia y responsabilidad de cada docente.

### Resultados inferenciales Verificación de hipótesis general

**Tabla 15: Correlación entre la motivación y desempeño laboral**

		Motivación Laboral	Desempeño Docente
Rho de Spearman			
		Coficiente de correlación	0.72
	Motivación Laboral	1,000	0.000
		Sig. (bilateral)	70
	N	70	

Se observa en la tabla 15 los siguientes datos del análisis entre “motivación laboral y desempeño docente” a fin de comparar la hipótesis general, los valores obtenidos mediante el estadígrafo se obtuvo el dato de 0.72, definiendo una correlación de ambas variables como alta y positiva, cuya significancia es 0.000 que es inferior al valor de significancia comparado de acuerdo a lo obtenido, se acepta la relación de la “motivación laboral y al desempeño docente” de una universidad de la provincia de Sullana 2023.

### Verificación de hipótesis específicas

#### Hipótesis específica 1:

**Tabla 16: Correlación entre la motivación laboral y el dominio disciplinar**

		Motivación Laboral	Dominio Disciplinar
	Coficiente		
	de	1,000	
Rho de	Motivación		0.524
	correlación	.	0.000
Spearman	Laboral		70
	Sig.	_____	
	(bilateral)	70	
	N		

Se observa en la tabla 16 los siguientes datos del análisis entre la “motivación laboral y dominio disciplinar docente” a fin de comparar la hipótesis específica 1, los valores obtenidos mediante el estadígrafo se obtuvo el dato de 0.524 estableciendo con eso que la relación de la variable 01 con la primera dimensión presenta una correlación positiva moderada, cuya significancia es 0.000 que es inferior al valor de significancia comparado de acuerdo a lo obtenido, se acepta la relación de la motivación laboral y al dominio disciplinar docente de una universidad de Sullana 2023 y podemos concluir que se relacionan significativamente.

**Hipótesis específica 2:**

**Tabla 17: Correlación entre la motivación laboral y los aspectos didácticos**

		Motivación Laboral	Aspectos Didácticos
	Coficiente		
	de	1,000	
Rho de	Motivación		0.658
	correlación	.	0.000
Spearman	Laboral		70
	Sig.	_____	
	(bilateral)	70	
	N		

Se observa en la tabla 17 los siguientes datos del análisis entre la “motivación laboral y dominio disciplinar docente” a fin de comprobar la hipótesis específica 2, los valores obtenidos mediante el estadígrafo se obtuvo el dato de 0.658 estableciendo con eso que la correlación de la variable 01 con la segunda dimensión tiene una correlación positiva moderada, cuya significancia es 0.000 que es inferior al valor de significancia comparado de acuerdo a lo obtenido, se acepta la relación de la motivación laboral y los aspectos didácticos de los docentes de una universidad de la provincia de Sullana 2023, se relacionan significativamente.

**Hipótesis específica 3:**

***Tabla 18: Correlación entre la motivación laboral y la gestión de clase***

		Motivación Laboral	Gestión de Clase
Rho de Spearman		1,000	
	Motivación Laboral		0.682
			0.000
			70
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		
	N	70	

Se observa en la tabla 18 los siguientes datos del análisis entre la “motivación laboral y la gestión de clase docente”, a fin de comprobar la hipótesis específica 3, los valores obtenidos mediante el estadígrafo se obtuvo el dato en 0.682 dando una correlación de la variable 01 con la tercera dimensión una correlación positiva moderada, cuya significancia es 0.000 que es inferior al valor de significancia comparado de acuerdo a lo obtenido, se acepta que la relación de la motivación laboral y la gestión de clase docente de una universidad de Sullana 2023, se relacionan significativamente.

**Hipótesis específica 4:**



**Tabla 19: Correlación entre la motivación laboral y la autoeficacia y responsabilidad**

			Motivación Laboral	Autoeficacia y Responsabilidad
		Coefficiente		
		de	1,000	
Rho de	Motivación	correlación	.	0.219
Spearman	Laboral	Sig.		0.068
		(bilateral)	70	70
		N		

Se observa en la tabla 19, los siguientes datos del análisis entre la motivación laboral y autoeficacia y responsabilidad del docente a fin de comparar la hipótesis específica 4, los resultados obtenidos mediante el estadígrafo se obtuvo el dato estimado de 0.219, donde podemos establecer que la relación de la variable 01 con la cuarta dimensión tiene una correlación positiva baja, se pudo establecer una significancia igual a 0.068 que es superior al dato a comparar con respecto a lo apreciado, se rechaza que existe una relación significativa entre la motivación laboral y la autoeficacia y responsabilidad docente de una universidad de Sullana 2023, entonces concluimos que no tienen una relación significativa.

## V. DISCUSIÓN

En este trabajo vamos a dar a conocer como la motivación laboral influye en el desempeño docente, en el cual nos vamos a referir a cuatro amplias dimensiones de la variable desempeño para poder ser relacionadas con la motivación laboral, porque si nos damos cuenta la motivación es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionando por la satisfacción de alguna necesidad individual.

Según Maslow(1943) propuso una teoría en la cual se presenta una jerarquía de necesidades y factores que motivan al individuo, cada jerarquía se estableció por niveles desde las básicas hasta las más complejas, en sentido podemos decir que el individuo se esfuerza para saciar dichas necesidades y se sientan con entusiasmo al realizar un trabajo donde la motivación juega un papel importante ya sea interna o externa, para referirnos de la interna nos podemos referir a nuestra realización como persona, nuestros anhelos, nuestro futuro y externos que serían estímulos para poder dar más de lo esperado.

Pero una variable muy importante en este trabajo es el desempeño docente, aquí el individuo va realizar una excelente pedagogía para llegar al alumno, pero para lograr todos estos trabajos se basa en cuatro dimensiones que adelante nos vamos a referir, en primer punto tenemos el dominio disciplinar, en un segundo punto tenemos los aspectos didácticos, en tercer punto tenemos la gestión de clase y finalmente tenemos la autoeficacia y la responsabilidad, todo estos cuatro puntos se centra el desempeño docente.

En esta investigación vamos poder darnos cuenta de acuerdo a los resultados obtenidos en las relaciones que hemos planteado para poder realizar una comparación entre nuestra investigación y los antecedentes que hemos presentado en nuestro trabajo.

En nuestros resultados encontrados entre variables se pudo obtener que la motivación laboral y desempeño docente se encuentra relacionado significativamente y podemos decir que los estímulos como el salario ya que el beneficio va lograrse para ambos, como para la universidad y para el docente, otro punto importante es que podemos encontrar la participación sincera para lograr un gran desempeño en la universidad para el alumnado.

Para Primo (2022) identifiqué la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Universidad de Trujillo, con una data de 70 docentes el cual fueron realizadas en dos cuestionarios para poder relacionar ambas variables de dicho trabajo, los resultados fueron trabajos mediante el estadígrafo de Rho Spearman para poder determinar la relación entre ambas variables.

Para poder comprobar en nuestro trabajo el objetivo general que es: Determinar la relación entre la motivación laboral con el desempeño docente en una Universidad de Sullana 2023, se concluyó en lo siguiente:

Nuestra  $n=70$  maestros de nivel Superior, donde nuestra data arrojada presenta que el 85.7% de los docentes tienen un desempeño docente eficiente que está representado por 60 maestros, los cuales representan que 50 docentes que son eficientes y presentan una motivación alta con el 98% y 10 docentes que son eficientes, pero presentan una motivación media con el 52.6%.

La complementación se encuentra en un desempeño docente regular representado por 10 docentes con un porcentaje de 14.3%, lo cual se puede denotar que solo el 2% se encuentra con la motivación alta que lo representa 1 docente y el 47.4% se encuentra con la motivación media que lo representa 9 docentes.

Al realizar nuestro estadígrafo en la tabla 15, podemos tomar una gran decisión, debido a que nuestro grado de correlación fue de 0.72 donde podemos manifestar que la correlación es alta y positiva, obteniendo una significancia de 0.00 que es inferior al nivel de significancia comparado, podemos concluir que se pudo determinar que hay una relación entre la motivación laboral y desempeño docente en una universidad de Sullana 2023. Para Primo, en su trabajo puede demostrar que existe una correlación positiva.

Los resultados pueden comprobar que efectivamente existe una fuerte relación entre estas dos variables y que cuando los docentes están motivados de cierta manera se desempeñan mejor para que el desempeño de los estudiantes mejore, aunque el docente debe estar totalmente comprometido con su trabajo, este estudio puede demostrar que necesitan ser reconocidos al menos una vez para sentirse valorados dentro de la institución.

Según Rodríguez (2018) se concluyó que sí existe una relación entre las dos variables, ya que cuando los docentes tienen diferentes tipos de incentivos, logran niveles más altos en la realización de tareas, lo que conduce a un mejor desempeño de los estudiantes. El estudio fue descriptivo, tuvo un diseño no experimental e involucró a 79 docentes de la institución.

Si nos centramos en primer lugar al objetivo específico 01: Establecer la relación entre la motivación laboral con el dominio disciplinar de los docentes en una Universidad de Sullana 2023.

Nuestra  $n=70$  maestros de nivel Superior, donde nuestra data arrojada presenta que el 85.7 % de los docentes tienen un dominio disciplinar eficiente que está representado por 60 maestros, los cuales representan que 49 docentes que son eficientes en su dominio disciplinar y presentan una motivación alta con el 96.1% y 11 docentes que son eficientes en su dominio disciplinar y presentan una motivación media con el 57.9 %. La complementación se encuentra en un dominio disciplinar regular representado por 10 docentes con un porcentaje de 14.3%, lo cual se puede denotar que solo el 3.9% se encuentra con la motivación alta que lo representa 2 docentes y el 42.9% se encuentra con la motivación media que lo representa 8 docentes.

Al realizar nuestro estadígrafo en la tabla 16, podemos tomar una gran decisión, debido a que nuestro grado de correlación fue de 0.52 donde podemos manifestar que la correlación es positiva moderada, obteniendo una significancia de 0.00 que es inferior al nivel de significancia comparado, podemos concluir que se pudo establecer que hay una relación entre la motivación laboral y el dominio disciplinar en una universidad de Sullana 2023.

Con respecto al primer objetivo específico, se pudo establecer una relación entre la motivación Laboral y el dominio disciplinar, es decir que es muy importante que todo docente tenga dominio de las disciplinas, pero para poder acceder a conocimientos debe ser motivado, como capacitaciones, incentivos y un buen salario.

En segundo lugar, tenemos el objetivo específico 02: Verificar la relación entre la motivación laboral con los aspectos didácticos de los docentes en una Universidad de Sullana 2023.

Nuestra  $n=70$  maestros de nivel Superior, donde nuestra data arrojada

presenta que el 97.1 % de los docentes tienen los aspectos didácticos eficientes que está representado por 68 maestros, los cuales representan que 51 docentes que son eficientes en sus aspectos didácticos y presentan una motivación alta con el 100% y 17 docentes que son eficientes en sus aspectos didácticos y presentan una motivación media con el 89.5 %.

La complementación tiene aspectos didácticos regulares representado por 02 docentes con un porcentaje de 2.9%, lo cual se puede denotar que el 10.5 % se encuentra con la motivación media que lo representa 02 docentes.

Al realizar nuestro estadígrafo en la tabla 17, podemos tomar una gran decisión, debido a que nuestro grado de correlación fue de 0.658 donde podemos manifestar que la correlación positiva moderada, obteniendo una significancia de 0.00 que es inferior al nivel de significancia comparado, podemos concluir que se pudo verificar que hay una relación entre la motivación laboral y los aspectos didácticos en una universidad de Sullana 2023.

Salazar (2020) su investigación planteó como finalidad demostrar que existe relación entre la motivación y el desempeño docente de los maestros de la Universidad Faustino Sánchez Carrión, tuvo una muestra de 98 docentes aquí podemos encontrar una gran significancia en el

trabajo realizado en una universidad de Sullana porque hemos logrado comparar mediante el estadígrafo ya mencionado en nuestra y se pudo demostrar que la motivación laboral esta netamente relacionada con los aspectos didácticos, debido que el docente debe plasmar la didáctica en sus alumnos, pero para lograr todo esto debe recibir capacitaciones motivacionales para que logre la mejor didáctica para su alumnado.

En tercer lugar, tenemos el objetivo específico 03: Explicar la relación entre la motivación laboral con la gestión de clase de los docentes en una Universidad de Sullana 2023.

Nuestra n=70 maestros de nivel Superior, donde nuestra data arrojada presenta que el 80 % de los docentes tienen una gestión de clase eficiente que está representado por 56 maestros, los cuales representan que 49 docentes que son eficientes en su gestión de clase y presentan una motivación alta con el 96.1% y 07 docentes que son eficientes en su gestión de clase y presentan una motivación media con el 36.8 %.

La complementación se da por una gestión de clase regular representado por 14 docentes con un porcentaje de 20%, lo cual se puede denotar que el 3.9 % se encuentra con la motivación alta que lo representa 02 docentes y con una motivación media representada por 12 docentes presentan un porcentaje de 63.2%.

Al realizar nuestro estadígrafo en la tabla 18, podemos tomar una gran decisión, debido a que nuestro grado de correlación fue de 0.628 donde podemos manifestar que la correlación positiva moderada, obteniendo una significancia de 0.00 que es inferior al nivel de significancia comparado, podemos concluir que hay una relación entre la motivación laboral y la gestión de clase en una universidad de Sullana 2023.

Verificando los datos podemos decir el objetivo 03 puede explicar la relación entre la motivación laboral y la gestión de clase, efectivamente cuando hablamos de gestión es mostrar habilidades y conocimientos para poder lograr llegar a los alumnos y cuando la universidad te premia por ser un docente involucrado en la enseñanza académica superior.

Para finalizar tenemos el objetivo específico 04: Comprobar la relación entre la motivación laboral con la autoeficacia y responsabilidad de los docentes en una Universidad de Sullana 2023.

Nuestra  $n=70$  maestros de nivel Superior, donde nuestra data arrojada presenta que el 71.4 % de los docentes tienen una autoeficacia y responsabilidad eficiente que está representado por 50 maestros, los cuales representan que 41 docentes que son eficientes en su autoeficacia y responsabilidad y presentan una motivación alta con el 80.4% y 09 docentes que son eficientes en su autoeficacia y responsabilidad y presentan una motivación media con el 47.4 %.

La complementación se da por una autoeficacia y responsabilidad regular representado por 20 docentes con un porcentaje de 28.6%, lo cual se puede denotar que el 19.6 % se encuentra con la motivación alta que lo representa 10 docentes y con una motivación media representada por 10 docentes presentan un porcentaje de 52.8%.

Al realizar nuestro estadígrafo en la tabla 19, podemos tomar una gran decisión, debido a que nuestro grado de correlación fue de 0.219 donde

podemos manifestar que la correlación positiva baja, obteniendo una significancia de 0.068 que es superior al nivel de significancia comparado, podemos concluir que no existe una significancia entre la motivación laboral y la autoeficacia y responsabilidad en una universidad de Sullana 2023.

Verificando los datos podemos decir el objetivo 04 se puede comprobar que la relación entre la motivación laboral y la autoeficacia y responsabilidad, que no guarda relación porque el docente no debe ser motivado para ser responsable y auto eficaz dentro de la casa de estudio como es una universidad, su responsabilidad es uno de sus valores.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** Se determinó que existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente de una universidad de Sullana 2023, esto se demuestra en la tabla 15 donde podemos apreciar que la significancia es 0.00 que es inferior al nivel de confianza  $\alpha=0.05$ , con ello podemos concluir que ambas variables presentan una relación significativa.

**Segundo:** Se determinó que existe relación significativa entre la motivación laboral y el dominio disciplinar de una universidad de Sullana 2023, esto se demuestra en la tabla 16 donde podemos apreciar que la significancia es 0.00 que es inferior al nivel de confianza  $\alpha=0.05$ , con ello podemos concluir que la variable 01 y la dimensión 01 presentan una relación significativa.

**Tercero:** Se determinó que existe relación significativa entre la motivación laboral y los aspectos didácticos de una universidad de Sullana 2023, esto se demuestra en la tabla 17 donde podemos apreciar que la significancia es 0.00 que es inferior al nivel de confianza  $\alpha=0.05$ , con ello podemos concluir que la variable 01 y la dimensión 02 presentan una relación significativa.

**Cuarto:** Se determinó que existe relación significativa entre la motivación laboral y la gestión de clase de una universidad de Sullana 2023, esto se demuestra en la tabla 18 donde podemos apreciar que la significancia es 0.00 que es inferior al nivel de confianza  $\alpha=0.05$ , con ello podemos concluir que la variable 01 y la dimensión 03 presentan una relación significativa.

**Quinto:** Se determinó que no existe relación significativa entre la motivación laboral y la autoeficacia y responsabilidad de una universidad de Sullana 2023, esto se demuestra en la tabla 16 donde podemos

apreciar que la significancia es 0.068 que es superior al nivel de confianza  $\alpha=0.05$ , con ello podemos concluir que la variable 01 y la dimensión 04 no presentan una relación significativa.



## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** Al poder establecer que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño docente, recomendamos que en la universidad de Sullana se desarrollen programas que brinden incentivos a los maestros para de esta forma puedan motivarse y por ende tener un buen desempeño dentro de su práctica profesional.

**Segundo:** Se recomienda que en la universidad de Sullana se establezcan talleres o programas de especialización para que el docente mejore su dominio disciplinar, dichos talleres deben tratar temas del currículo que el docente dicta para que de esta forma desarrolle su práctica docente sin algún problema.

**Tercero:** Para desarrollar el aspecto didáctico del docente se recomienda que el docente en la universidad de Sullana sea capaz de abordar la clase haciendo que el estudiante sea quien observe, razone y por ende construya su propio aprendizaje de manera autónoma.

**Cuarto:** Así como se plantea que se motive al docente para mejorar su desempeño docente se recomienda que el docente sea capaz de gestionar su clase de forma divertida, didáctica y sobre todo motivacional para que el estudiante en consecuencia mejore su desempeño en el curso. Esta gestión de clase debe buscar en todo momento la atención del estudiante.

**Quinto:** Al estudiar la relación existente entre la motivación y la autoeficacia y responsabilidad docente y al concluir que no existe relación significativa puedo recomendar a los docentes de la universidad de Sullana que el cumplimiento de su labor no debe decaer pues su responsabilidad como tal debe siempre presentarse en su práctica docente, el docente es eficaz y responsable y eso depende muchas veces de la vocación que puede tener como educador.

## REFERENCIAS

- Abeysekera, L., & Dawson, P. (2015). Motivation and cognitive load in the flipped classroom: definition, rationale and a call for research. *Higher education research & development*, 34(1), 1-14.
- Acosta, M. A. S. (2019). Clima organizacional en la universidad. *Revista Científica Multidisciplinar*, 3(1), 226-244.
- Andreina, R. (2013). Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente. (Tesis de maestría). Universidad de Zulia; Maracaibo.
- Aguilar, E. F. D. (2020). Relación entre la motivación y el desempeño docente en docentes de un instituto de educación superior privado de Arequipa, 2018-2019. [Tesis de pregrado, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio. <http://hdl.handle.net/20.500.12590/16409>.
- Akhtar, J. H., & Iqbal, I. (2017). Impact of motivation on teachers' job performance: a case study of a public sector university. *Journal of Educational Sciences*, 4(1), 54-58.
- Arias F. (2016) Proyecto de Investigación, Introducción a la Metodología Científica. Editorial Episteme.
- Aragón, S. (2011). En el artículo titulado La importancia de la motivación. *Proyectos de Concilia Vida familiar y laboral S.L.* <http://www.microsoft.com/business/es-es/content/paginas/article.aspx?cbcid=176>.
- Cabrera, C. A. M. (2021). Motivación y desempeño laboral en docentes de la escuela académico profesional de odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener–2020. Editorial Norbert Wiener.

- Calderón, J., & Alzamora, L. (2010). La investigación científica para la tesis de postgrado en salud y áreas afines. Editorial LULU International.
- Canchari, F. Y. E. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, 46 2016. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0cbc0529-c842-47a9-9997-e96c15c3b678/content>
- Cahuana, T. G. H. (2019). Motivación y desempeño docente de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2018. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40028/Cahuana\\_TGH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40028/Cahuana_TGH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Quinta edición. Santa Fe de Bogotá: McGraw Hill.
- Comighud, S. M. T., & Arevalo, M. J. (2021). Motivation in relation to teachers' performance. UBT International Conference. 1 (1), 507. <https://knowledgecenter.ubt-uni.net/conference/2021UBTIC/all-events/507/>
- Cueva, S. (2018). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional, 6(10), 3-14.
- Gagné, M. &. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. Journal of Organizational behavior, 26(4), 331-362.
- Geraldo, L., Soria, J., Rosello, M. & Buendia, K. Factor model in work motivation and teacher performance. Management Review, 24(2), 45- 55.
- Guillen, V. J. K., & Quispe, G. U. (2021). Motivación y desempeño laboral de

docentes de una institución educativa de la localidad de Ascensión Huancavelica. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/eec66c0d-0d39-4686-8923-ba5c8c2f51a8>

Guillén, M. (2020). Motivations in Organizations Searching for a Meaningful Work Life Balance. Editorial Routledge. Granados Morillas, L. M. (2020). Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47589/Granados\\_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47589/Granados_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 1 -15.

Hakim, A. (2015). Contribution of competence teacher (pedagogical, personality, professional competence and social) on the performance of learning. *The International Journal of Engineering and Science*, 4(2), 1-12.

Henríquez, P. (2014) Motivación y Desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México. México Universidad de Montemorelos, facultad de Ciencias administrativas.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación. Editorial McGraw Hill Interamericana.

Hernández, R. y Fernández, C. y Baptista, M. (2014) Metodología de la investigación. Editorial McGraw-Hill.

Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees. Editorial Harvard Business.

- Herrera, D. (2009). Teorías contemporáneas de la motivación. Lima: Fondo editorial PUCP 2009
- Hibrida, A. R., & Sumual, T. E. M. (2022). Educational and Teaching Performance of Educators at the Faculty of Economics and Business, Manado State University (UNIMA): Analysis of Professional Competence and Motivation. *Journal of International Conference Proceedings*, 5, (2), 64-75.
- Inga, P. R. (2019). Motivación profesional y desempeño docente en la carrera de contabilidad- finanzas, Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, 2019 [Tesis de maestría, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio. [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1587/T037\\_0\\_6907233\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1587/T037_0_6907233_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jiménez, A. y Bueno, J. (2003). ¿Qué motiva a sus colaboradores? España: Editorial Fundación Confederal.
- Loayza, F., L. J. (2021). Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71794/Loayza\\_FLJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71794/Loayza_FLJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López, D. (2015). Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo. Carabobo, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Navarro, J. (2002). ¿Quiénes son los maestros? Carreras e incentivos docentes en América Latina. Washington, D.C. Banco Interamericano de Desarrollo.
- McClelland, D. C. (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid, España: Narcea.
- Niebles-Núñez, W. A., Hoyos-Babilonia, L. D. C., & De-La-Ossa- Guerra, S. J. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades

Privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 14 (2), 283–294.

Petri, H. y. (2006). *Motivación. Teoría investigación y aplicaciones*. México: Thomson Editores, S.A.

Porret, G. (2010). *Manual para la Gestión del capital Humano en las organizaciones*. Editorial ESIC. Quiroz Moreira, S. M. (2019). *Taller de motivación en el desempeño docente en una unidad educativa del Guayas*, 2018. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43553>

Quishpe Guanolema, M. J. (2021). *Motivación laboral y desempeño profesional docente en una unidad educativa de Guayaquil*, 2020. [Tesis de maestría, 50 Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68260>

Ríos, J., & Romero, Y. (2018). *Motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa*. Huánuco–2018. Huánuco. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29027>

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.

Ryan, R., & Deci, E. L. (2000). *La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar*. *American psychologist*, 55 (1), 68- 78.

Ríos, J., & Romero, Y. (2018). *Motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa*. Huánuco–2018. Huánuco. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29027>

Robalino, M. (2006). *Carrera y evaluación docente en América Latina*. Docencia.

(12) p.72 .

Robbins, Stephen P. (2004). "Comportamiento Organizacioal". 10ª Edición. México: Editorial Pearson Prentice Hall.

Russell, P. (2000). La motivación conceptos y teorías. Ciencias Sociales- Universidad de Toulouse, 5 - 12.

Salinas, D. V. S. (2018). Gestión Académica y Desempeño Docente, según los estudiantes de una universidad privada en Lima, Perú. Industrial data, 21 (1), 83-90

Sánchez, S. (14 de enero de 2021). La teoría de Maslow sobre las necesidades humanas. Obtenido de La teoría de Maslow sobre las necesidades humanas:

[http://apsd./file/view/UT1.+Necesidades\\_Teoria+de+Maslow.pdf](http://apsd./file/view/UT1.+Necesidades_Teoria+de+Maslow.pdf)

Sánchez, E. C., & Ysla, P. D. R. C. (2022). Plan de motivación herzbergiana y desempeño laboral del docente universitario. Horizonte empresarial, 9 (1), 42-57. Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.

Tello Díaz, A. (2018). Motivación y Desempeño Laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017.

Terrones, S. G. G. (2020). Propuesta para la Evaluación del desempeño docente de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo-2017. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8355>

Todt, E. (1991). La Motivación: problemas, resultados y aplicaciones. Barcelona: Herder. Velasco, E., Santos, H., Sánchez, F. y Rivero L. (2006),

documento: la motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del instituto tecnológico superior de tantoyuca.  
[http:// www. eumed. net/ libros/ 2011c/992/ antecedentes. Html.](http://www.eumed.net/libros/2011c/992/antecedentes.html)



## **ANEXOS**

## ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES / CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
<b>MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA UNIVERSIDAD DE SULLANA – 2023</b>	<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral con el desempeño docente en una Universidad de Sullana?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la relación entre la motivación laboral con el dominio disciplinar de los docentes de la en una Universidad de Sullana 2023?</li> <li>¿Cuál es la relación entre la motivación laboral con los aspectos didácticos de los docentes en una Universidad de Sullana 2023?</li> <li>¿Cuál es la relación entre la motivación laboral con la gestión de clase de los docentes en una Universidad de Sullana 2023?</li> <li>¿Cuál es la relación entre la motivación laboral con la autoeficacia y responsabilidad de los docentes en una Universidad de Sullana 2023?</li> </ol>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación en la motivación laboral con el desempeño docente en una Universidad de Sullana 2023</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación entre la motivación laboral con el dominio disciplinar de los docentes en una Universidad de Sullana 2023. Existe relación entre la motivación laboral con los aspectos didácticos de los en una Universidad de Sullana 2023. Existe relación entre la motivación laboral con la gestión de clase de los docentes en una Universidad de Sullana 2023. Existe relación entre la motivación laboral con la autoeficacia y responsabilidad de los docentes en una Universidad de Sullana 2023.</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la motivación laboral con el desempeño docente en una Universidad de Sullana 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar la relación entre la motivación laboral con el dominio disciplinar de los docentes en una Universidad de Sullana 2023.</li> <li>- Determinar la relación entre la motivación laboral con los aspectos didácticos de los docentes en una Universidad de Sullana 2023.</li> <li>- Determinar la relación entre la motivación laboral con la gestión de clase de los docentes en una Universidad de Sullana 2023.</li> <li>- Determinar la relación entre la motivación laboral con la autoeficacia y responsabilidad de los docentes en una Universidad</li> </ul>	<p><b>Variable dependiente</b> MOTIVACION LABORAL</p>	Motivación intrínseca	<p>Tipo: -Según finalidad: Básica</p> <p>-Según su alcance por objetivos: Correlacional -Según su naturaleza: Cuantitativa</p> <p>-Según alcance temporal: Transversal</p> <p>Métodos: Hipotético-deductivo</p> <p>Diseño: No Experimental</p> <p>Población y muestra: 70 docentes nombrados y contratados de una universidad de Sullana</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Técnica: Encuesta Instrumento Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de investigación: Estadística descriptiva Estadística inferencial</p>
					Motivación extrínseca	
				<p><b>Variable independiente</b> Desempeño docente</p>	Dominio disciplinar	
					Aspectos didácticos	
	Gestión de clase					
	Autoeficacia y responsabilidad					

### OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala y valores de medición
Motivación laboral	La motivación laboral es característica de la psicología humana, que contribuye al nivel de compromiso humano; Este es un proceso que causa, activa, dirige, motiva y apoya el comportamiento individual para lograr los objetivos deseados.	En este caso la motivación laboral se define como los factores externos e internos que de alguna manera orientan el comportamiento y ocasionan el interés de las personas, en el presente estudio se medirá por medio de las dimensiones de la motivación (motivación intrínseca y motivación extrínseca), a través de un cuestionario con escala Likert.	Motivación intrínseca	Labor profesional Salario Capacitación Logro de metas Relación con los demás	1,2,3,4,5,6,7	Cuestionario	Escala Likert  0. Nunca 1. Casi nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre.
			Motivación extrínseca		8,9,10,11,12,13,14,15		
Desempeño docente	El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja en la implementación de las actividades que se le asignan. De esta manera, se	El desempeño laboral está relacionado con las aptitudes y actitudes que puede tener el docente en el desarrollo de su práctica profesional, las mismas que son propias de sus habilidades y con la	Dominio disciplinar	Conocimiento de la materia. Conocimiento del programa de estudio. Estrategias utilizadas. Preparación	1,2	Cuestionario	Escala Likert  0. Nunca 1. Casi nunca 2. A veces
			Aspectos didácticos		3,4,5		
			Gestión de clase		6,7,8,9,10		

<p>tiene en cuenta si la persona es adecuada para la posición asignada o no. Se trata de la eficacia, la calidad y la eficiencia de su trabajo.</p>	<p>interacción del entorno en el que se desenvuelve. En esta investigación se medirá con un cuestionario de escala Likert.</p>	<p>Autoeficacia y responsabilidad</p>	<p>de clases. Tiempo de clases.</p>	<p>11,12,13</p>	<p>3. Casi siempre 4. Siempre.</p>
---	--	---------------------------------------	---	-----------------	--

## ANEXO 2: CUESTIONARIOS

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACION LABORAL

Datos informativos:

Genero:

F  M

Universidad: \_\_\_\_\_

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Instrucciones: Estimado(a) docente, el presente cuestionario tiene como finalidad identificar el nivel de motivación laboral, tanto intrínseca como extrínseca que usted presenta como colaborador de la universidad. Los resultados obtenidos son anónimos y reservados estos son solo para uso de la investigación. En tal sentido se le agradece su participación.

Seleccione la categoría de respuesta de su preferencia colocando una X en la casilla correspondiente:

Escala: 1. Nunca; 2. Casi nunca; 3. A veces; 4. Casi siempre; 5. Siempre.

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>D1: MOTIVACION INTRINSECA</b>					
1. Como docente, en cuanto a sus labores profesionales, usted se actualiza constantemente.					
2. Como docente, usted cree que el trabajo que desempeña le genera nuevas oportunidades laborales.					
3. Como docente usted cree que se encuentra motivado con las materias que dicta.					
4. Como docente usted cree que esta a gusto y desarrolla sus clases con eficiencia.					
5. Como docente usted cree que está cumpliendo con sus metas.					
6. Como docente usted cree que se involucra en actividades distintas al dictado de clase que se desarrollan en su centro de labores					
7. Como docente usted cree que cuando se presentan problemas en su salón de clase busca rápidamente soluciones.					
<b>D2: MOTIVACION EXTRINSECA</b>					
8. Como docente usted cree que se encuentra satisfecho con la remuneración económica que percibe.					
9. Como docente cree que la remuneración económica que percibe le alcanza para satisfacer todas sus necesidades.					
10. Como docente cree que con su salario le es posible capacitarse.					
11. Como docente cree usted que en su trabajo reconocen su buen desempeño laboral.					
12. Como docente usted cree que ha percibido algún reconocimiento o estímulo por su desempeño.					
13. Como docente usted cree que tiene buena relación con sus estudiantes.					
14. Como docente usted cree que realiza su trabajo con buen ánimo y empatía.					
15. Como docente usted cree que su desempeño es reconocido por sus estudiantes.					

## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

**Datos informativos:**

**Genero:**

F     M

**Universidad:** \_\_\_\_\_

**Nombres y Apellidos:** \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** Estimado(a) docente, el presente cuestionario tiene como finalidad identificar el nivel de motivación tanto intrínseca como extrínseca que usted presenta como colaborador de la universidad. Los resultados obtenidos son anónimos y reservados estos son solo para uso de la investigación. En tal sentido se le agradece su participación.

Seleccione la categoría de respuesta de su preferencia colocando una X en la casilla correspondiente:

**Escala: "1. Nunca; 2. Casi nunca; 3. A veces; 4. Casi siempre; 5. Siempre.**

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>D1: DOMINIO DISCIPLINAR</b>					
1. Como docente usted cree tiene un adecuado manejo de los contenidos que enseña.					
2. Como docente usted cree que tiene conocimiento del programa académico de las carreras profesionales donde imparte clases.					
<b>D2: ASPECTOS DIDACTICOS</b>					
3. Como docente usted cree que las acciones aplicadas en su clase buscan el aprendizaje de los estudiantes					
4. Como docente cree que prepara y planea su clase de la mejor manera.					
5. Como docente cree que la estrategia utilizada es idónea para alcanzar los propósitos del tema.					
<b>D3: GESTION DE CLASE</b>					
6. Como docente usted cree que hace un manejo adecuado de los tiempos y ritmos de la clase.					
7. Como docente usted cree que el mayor tiempo de la clase esta dedicado solo a actividades académicas.					
8. Como docente usted cree que en su clase existe orden y organización.					
9. Como docente usted cree que existe fluidez en su clase, es decir sus actividades están delimitadas y no se traslapan					
10. Como docente usted cree que la interacción con sus estudiantes es personal, adecuada y respetuosa.					
<b>D4: AUTOEFICACIA Y RESPONSABILIDAD</b>					
11. Como docente usted cree que frente a un problema reacciona de la mejor manera buscando prontas soluciones sin que ninguno de sus estudiantes se vea afectado.					
12. Como docente usted cree que sus estudiantes no aprenden es por su forma de enseñanza.					
13. Como docente usted cree que genera acciones importantes para el estímulo de los estudiantes,					

## **ANEXO 03:**

### **Ficha técnica de Instrumento 1:**

**Nombre:** Cuestionario para medir la Motivación Laboral

**Autor:** Carlos Tineo Villegas

**Dimensiones:** Motivación Intrínseca y Motivación Extrínseca.

**Administración:** Individual / Virtual

**Duración:** 10 minutos

**Sujetos de aplicación:** Docentes nombrados y contratados

**Escala:** "0. Nunca; 1.Casi nunca;2. A veces; 3.Casi siempre; 4. Siempre

**Ficha técnica de instrumento 2: Nombre:** Cuestionario sobre

el Desempeño Docente.

**Autor:** Carlos Tineo Villegas

**Dimensiones:** Dominio disciplinar, Aspectos Didácticos, Gestión de clase, Autoeficiencia y responsabilidad.

**Administración:** Individual/virtual

**Duración:** 10 minutos

**Sujetos de aplicación:** Docentes nombrados y contratados.

**Escala:** "0. Nunca; 1.Casi nunca;2. A veces; 3. Casi siempre; 4. Siempre

## ANEXO 4: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

### CONFIABILIDAD CUESTIONARIO 1

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	15

estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1. Como docente, en cuanto a sus labores profesionales, usted se actualiza constantemente.	25,04	91,707	,872	,979
2. Como docente, usted cree que el trabajo que desempeña le genera nuevas oportunidades laborales.	24,80	90,167	,950	,976
3. Como docente usted cree que se encuentra motivado con las materias que dicta.	25,00	90,917	,919	,977
4. Como docente usted cree que está a gusto y desarrolla sus clases con eficiencia.	25,04	92,373	,870	,979
5. Como docente usted cree que está cumpliendo con sus metas.	25,00	91,250	,903	,978
6. Como docente usted cree que se involucra en actividades distintas al dictado de clase que se desarrollan en su centro de labores	25,04	91,873	,896	,978
7. Como docente usted cree que cuando se presentan problemas en su salón de clase busca rápidamente soluciones.	25,04	92,123	,852	,979



8. Como docente usted cree que se encuentra satisfecho con la remuneración económica que percibe.	24,84	89,973	,946	,976
9. Como docente cree que la remuneración económica que percibe le alcanza para satisfacer todas sus necesidades.	24,80	90,167	,950	,976
10. Como docente cree que con su salario le es posible capacitarse.	25,00	91,250	,903	,978
11. Como docente cree usted que en su trabajo reconocen su buen desempeño laboral.	25,04	91,873	,896	,978
12. Como docente usted cree que ha percibido algún reconocimiento o estímulo por su desempeño.	25,04	91,707	,872	,979
13. Como docente usted cree que tiene buena relación con sus estudiantes.	24,80	90,167	,950	,976
14. Como docente usted cree que realiza su trabajo con buen ánimo y empatía.	25,00	90,917	,919	,977
15. Como docente usted cree que su desempeño es reconocido por sus estudiantes.	25,04	92,373	,870	,979

## CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO 2:

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	13

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1. Como docente usted cree que tiene un adecuado manejo de los contenidos que enseña.	25,04	91,873	,896	,978
2. Como docente usted cree que tiene conocimiento del programa académico de las carreras profesionales donde imparte clases.	25,04	91,707	,872	,975
3. Como docente usted cree que las acciones aplicadas en su clase buscan el aprendizaje de los estudiantes	24,80	90,167	,950	,976
4. Como docente cree que prepara y planea su clase de la mejor manera.	25,00	91,250	,903	,978
5. Como docente cree que la estrategia utilizada es idónea para alcanzar los propósitos del tema.	25,04	91,873	,896	,978
6. Como docente usted cree que hace un manejo adecuado de los tiempos y ritmos de la clase.	25,04	92,123	,852	,974

7. Como docente usted cree que el mayor tiempo de la clase está dedicado solo a actividades académicas.	25,04	92,123	,852	,979
8. Como docente usted cree que en su clase existe orden y organización.	24,84	89,973	,946	,976
9. Como docente usted cree que existe fluidez en su clase, es decir sus actividades están delimitadas y no se traslapan	25,04	91,873	,896	,978
10. Como docente usted cree que la interacción con sus estudiantes es personal, adecuada y respetuosa.	25,04	91,707	,872	,979
11. Como docente usted cree que frente a un problema reacciona de la mejor manera buscando prontas soluciones sin que ninguno de sus estudiantes se vea afectado.	24,80	90,167	,950	,976
12. Como docente usted cree que sus estudiantes no aprenden es por su forma de enseñanza.	25,04	91,707	,872	,975
13. Como docente usted cree que genera acciones importantes para el estímulo de los estudiantes,	24,80	90,167	,950	,974

## ANEXO 05: Evaluación por juicio de expertos



### CARTA DE PRESENTACION

**Señor(a)(ita):**

**García Bravo Beatriz**

**Presente:**

**Asunto:** Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y a si mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de posgrado en Maestría de Docencia Universitaria de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede de Lima Norte, promoción 2023-1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es Motivación Laboral y Desempeño Docente en una Universidad de Sullana 2023. Siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencias en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Ficha de validación
- Instrumento de recojo de datos

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de Ud. No sin antes agradecerle por su atención que dispense a la presente.

Atentamente

Carlos Tineo Villegas  
DNI 42107012

### **Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación laboral y desempeño docente en una universidad de Sullana". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### **1. Datos generales del juez: García Bravo Beatriz**

<b>Nombre del Juez</b>	Beatriz García Bravo
<b>Grado Profesional</b>	Maestría ( ) Doctor ( x )
<b>Área de formación académica</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( x ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional</b>	Docencia
<b>Institución donde labora</b>	UCV
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 a 4 años ( ) Mas de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>	

(si corresponde)	
------------------	--

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de Escala ( Likert, Cuestionario)

<b>Nombre de la Prueba</b>	Cuestionario
<b>Autor</b>	Carlos Tineo Villegas
<b>Procedencia</b>	Docencia Universitaria
<b>Administración</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación</b>	10 min
<b>Ámbito de aplicación</b>	En una universidad de Sullana
<b>Significación</b>	<b>Motivación Laboral:</b> Motivación Intrínseca y Motivación Extrínseca. <b>Desempeño Docente:</b> Dominio Disciplinar, Aspectos Didácticos, Gestión de clases, Autoeficacia responsabilidad.

## 4. Soporte Teórico:

<b>Escala/ÁREA Subescala</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
<b>Motivación Laboral</b>	Motivación intrínseca, Motivación Extrínseca.	En este caso la motivación laboral se define como los factores externos e internos que de alguna manera orientan el comportamiento y ocasionan el interés de las personas, en el presente estudio se medirán por medio de las dimensiones de la motivación (motivación intrínseca y motivación extrínseca), a través de un cuestionario con escala Likert.

<b>Escala/ÁREA Subescala</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
<b>Desempeño Docente</b>	Dominio Disciplinar, Aspectos Didácticos, Gestión de clases, Autoeficacia responsabilidad.	El desempeño laboral está relacionado con las aptitudes y actitudes que puede tener el docente en el desarrollo de su práctica profesional, las mismas que son propias de sus habilidades y con la interacción del entorno en el que se desenvuelve. En esta investigación se medirá con un cuestionario de escala Likert.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionar para medir la Motivación Laboral elaborado por

Carlos Tineo Villegas en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<p align="center"><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuada</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de los ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis
<p align="center"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p align="center"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable 01:** Motivación Laboral

**Dimensión del Instrumento:** Cuestionario

- **Dimensión 01 :** Motivación Intrínseca
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar cuál es la relación de la motivación laboral con la dimensión motivación Intrínseca con el Desempeño Docente.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	1	4	4	4	
Logro de metas	2	4	4	4	
Labor profesional	3,4,5,6	4	4	4	

Relación con los demás	7	2	1	2	No tiene relación a la dimensión
------------------------	---	---	---	---	----------------------------------

- **Dimensión 02:** Motivación Extrínseca
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar cuál es la relación de la motivación laboral con la dimensión motivación Extrínseca con el Desempeño Docente.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salario	8,9,10	4	4	4	
Labor profesional	11	4	4	4	
Logro de metas	12	4	4	4	
Relación con los demás	13,14,15	4	4	3	

  
 Beatriz GARCÍA BRAVO  
 DNI 09722615

Firma de validador

DNI:

**Variable 02:** Desempeño Docente

**Dimensión del Instrumento:** Cuestionario

- **Dimensión 01 :** Dominio Dicipinar
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar cuál es la relación que existe entre desempeño Docente con la dimensión en el dominio dicipinar con la motivación laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de la materia	1	4	4	4	
Conocimiento del programa de estudios.	2	4	4	4	

- **Dimensión 02 :** Aspectos Didácticos
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar cuál es la relación que existe entre desempeño Docente con la dimensión de Aspectos didácticos con la motivación laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias Utilizadas	3,5	2	2	4	Se debe conocer los criterios de evaluación que tiene la universidad a los docentes
Preparación de clases.	4	2	2	4	Los materiales didácticos están de acuerdo al tema desarrollado

- **Dimensión 03** : Gestión de Clases
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar cuál es la relación que existe entre desempeño Docente con la dimensión gestión de clases con la motivación laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de clases	6,7	4	4	4	
Estrategias Utilizadas	8,9,10	3	3	4	Mejorar la redacción, relaciónalo con estrategias colaborativas, participación activa, trabajo en equipo ...

- **Dimensión 02** : Autoeficacia y Responsabilidad
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar cuál es la relación que existe entre desempeño Docente con la dimensión en la autoeficacia y responsabilidad con la motivación laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias Utilizadas	11,12,13	2	2	2	Reestructurar tu indicador no se relaciona con tu dimensión Debes considerar: participas en talleres promovidos por la universidad. Las actividades se relacionan en beneficio de la comunidad, responsabilidad social ...

  
 Beatriz GARCÍA BRAVO  
 DNI 09722615

Firma de validador DNI:



**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACION LABORAL**

**Datos informativos:**

**Genero:**

F  M

**Universidad:** \_\_\_\_\_

**Nombres y Apellidos:** \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** Estimado(a) docente, el presente cuestionario tiene como finalidad identificar el nivel de motivación laboral, tanto intrínseca como extrínseca que usted presenta como colaborador de la universidad. Los resultados obtenidos son anónimos y reservados estos son solo para uso de la investigación. En tal sentido se le agradece su participación.

Seleccione la categoría de respuesta de su preferencia colocando una X en la casilla correspondiente:

**Escala: "1. Nunca; 2. Casi nunca; 3. A veces; 4. Casi siempre; 5. Siempre.**

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>D1: MOTIVACION INTRINSECA</b>					
01. Como docente, en cuanto a sus labores profesionales, usted se actualiza constantemente.					
02. Como docente, usted cree que el trabajo que desempeña le genera nuevas oportunidades laborales.					
03. Como docente usted cree que se encuentra motivado con las materias que dicta.					
04. Como docente usted cree que esta a gusto y desarrolla sus clases con eficiencia.					
05. Como docente usted cree que está cumpliendo con sus metas.					
06. Como docente usted cree que se involucra en actividades distintas al dictado de clase que se desarrollan en su centro de labores					
07. Como docente usted cree que cuando se presentan problemas en su salón de clase busca rápidamente soluciones.					
<b>D2: MOTIVACION EXTRINSECA</b>					
08. Como docente usted cree que se encuentra satisfecho con la remuneración económica que percibe.					
09. Como docente cree que la remuneración económica que percibe le alcanza para satisfacer todas sus necesidades.					
10. Como docente cree que con su salario le es posible capacitarse.					
11. Como docente cree usted que en su trabajo reconocen su buen desempeño laboral.					
12. Como docente usted cree que ha percibido algún reconocimiento o estímulo por su desempeño.					
13. Como docente usted cree que tiene buena relación con sus estudiantes.					
14. Como docente usted cree que realiza su trabajo con buen ánimo y empatía.					
15. Como docente usted cree que su desempeño es reconocido por sus estudiantes.					

## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Datos informativos:

Genero:

F  M

Universidad: \_\_\_\_\_

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** Estimado(a) docente, el presente cuestionario tiene como finalidad identificar el nivel de motivación tanto intrínseca como extrínseca que usted presenta como colaborador de la universidad. Los resultados obtenidos son anónimos y reservados estos son solo para uso de la investigación. En tal sentido se le agradece su participación. Seleccione la categoría de respuesta de su preferencia colocando una X en la casilla correspondiente:

**Escala:** "1. Nunca; 2. Casi nunca; 3. A veces; 4. Casi siempre; 5. Siempre.

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>D1: DOMINIO DISCIPLINAR</b>					
14. Como docente usted cree tiene un adecuado manejo de los contenidos que enseña.					
15. Como docente usted cree que tiene conocimiento del programa académico de las carreras profesionales donde imparte clases.					
<b>D2: ASPECTOS DIDACTICOS</b>					
16. Como docente usted cree que las acciones aplicadas en su clase buscan el aprendizaje de los estudiantes					
17. Como docente cree que prepara y planea su clase de la mejor manera.					
18. Como docente cree que la estrategia utilizada es idónea para alcanzar los propósitos del tema.					
<b>D3: GESTION DE CLASE</b>					
19. Como docente usted cree que hace un manejo adecuado de los tiempos y ritmos de la clase.					
20. Como docente usted cree que el mayor tiempo de la clase esta dedicado solo a actividades académicas.					
21. Como docente usted cree que en su clase existe orden y organización.					
22. Como docente usted cree que existe fluidez en su clase, es decir sus actividades están delimitadas y no se traslapan					
23. Como docente usted cree que la interacción con sus estudiantes es personal, adecuada y respetuosa.					
<b>D4: AUTOEFICACIA Y RESPONSABILIDAD</b>					
24. Como docente usted cree que frente a un problema reacciona de la mejor manera buscando prontas soluciones sin que ninguno de sus estudiantes se vea afectado.					
25. Como docente usted cree que sus estudiantes no aprenden es por su forma de enseñanza.					
26. Como docente usted cree que genera acciones importantes para el estímulo de los estudiantes.					

## **CARTA DE PRESENTACION**

**Señor(a)(ita):**

**Alex Alejos Flores Presente:**

**Asunto:** Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y a si mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de posgrado en Maestría de Docencia Universitaria de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede de Lima Norte, promoción 2023-1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es Motivación Laboral y Desempeño Docente en una Universidad de Sullana 2023. Siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencias en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Ficha de validación
- Instrumento de recojo de datos

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de Ud. No sin antes agradecerle por su atención que dispense a la presente .

Atentamente

Carlos Tineo Villegas

DNI 42107012

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación laboral y desempeño docente en una universidad de Sullana". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez: Alex Alejos Flores

<b>Nombre del Juez</b>	Alex Gerardo Alejos Flores
<b>Grado Profesional</b>	Maestría ( )      Doctor ( X )
<b>Área de formación académica</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( X )      Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional</b>	Docencia Universitaria – Tecnología Educativa
<b>Institución donde labora</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 a 4 años ( ) Mas de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de Escala ( Likert, Cuestionario)

<b>Nombre de la Prueba</b>	Cuestionario
<b>Autor</b>	Carlos Tineo Villegas
<b>Procedencia</b>	Docencia Universitaria
<b>Administración</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación</b>	10 min
<b>Ámbito de aplicación</b>	En una universidad de Sullana
<b>Significación</b>	<b>Motivación Laboral:</b> Motivación Intrínseca y Motivación Extrínseca. <b>Desempeño Docente:</b> Dominio Disciplinar, Aspectos Didácticos, Gestión de clases, Autoeficacia responsabilidad.

#### 4. Soporte Teórico:

Escala/ÁREA Subescala	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Motivación Laboral</b>	Motivación intrínseca, Motivación Extrínseca.	En este caso la motivación laboral se define como los factores externos e internos que de alguna manera orientan el comportamiento y ocasionan el interés de las personas, en el presente estudio se medirán por medio de las dimensiones de la motivación (motivación intrínseca y motivación extrínseca), a través de un cuestionario con escala Likert.

Escala/ÁREA Subescala	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Desempeño Docente</b>	Dominio Disciplinar, Aspectos Didácticos, Gestión de clases, Autoeficacia responsabilidad.	El desempeño laboral está relacionado con las aptitudes y actitudes que puede tener el docente en el desarrollo de su práctica profesional, las mismas que son propias de sus habilidades y con la interacción del entorno en el que se desenvuelve. En esta investigación se medirá con un cuestionario de escala Likert.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionar para medir la Motivación Laboral elaborado por Carlos Tineo Villegas en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuada	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de los ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable 01:** Motivación Laboral

**Dimensión del Instrumento:** Cuestionario

- **Dimensión 01 :** Motivación Intrínseca
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar cuál es la relación de la motivación laboral con la dimensión motivación Intrínseca con el Desempeño Docente.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	1	4	4	3	
Logro de metas	2	4	4	4	
Labor profesional	3,4,5,6	3	4	3	
Relación con los demás	7	3	3	3	

- **Dimensión 02:** Motivación Extrínseca
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar cuál es la relación de la motivación laboral con la dimensión motivación Extrínseca con el Desempeño Docente.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salario	8,9,10	4	4	3	
Labor profesional	11	4	4	4	
Logro de metas	12	3	4	3	
Relación con los demás	13,14,15	3	3	3	



**DNI: 40443422**

**Variable 02:** Desempeño Docente

**Dimensión del Instrumento:** Cuestionario

- **Dimensión 01 :** Dominio Diciplinar
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar cuál es la relación que existe entre desempeño Docente con la dimensión en el dominio diciplinar con la motivaciónlaboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de la materia	1	4	4	3	
Conocimiento del programa de estudios.	2	4	4	4	

- **Dimensión 02 :** Aspectos Didácticos
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar cuál es la relación que existe entre desempeño Docente con la dimensión de Aspectos didácticos con la motivaciónlaboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias Utilizadas	3,5	4	4	3	
Preparación de clases.	4	4	4	4	

- **Dimensión 03 :** Gestión de Clases
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar cuál es la relación que existe entre desempeño Docente con la dimensión gestión de clases con la motivaciónlaboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de clases	6,7	4	4	3	
Estrategias Utilizadas	8,9,10	4	4	4	

- **Dimensión 02 :** Autoeficacia y Responsabilidad
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar cuál es la relación que existe entre desempeño Docente con la dimensión en la autoeficacia y responsabilidad con la motivaciónlaboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias Utilizadas	11,12,13	4	4	3	



DNI: 40443422



**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACION LABORAL**

Datos informativos: Genero:

F  M

Universidad: \_\_\_\_\_

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** Estimado(a) docente, el presente cuestionario tiene como finalidad identificar el nivel de motivación laboral, tanto intrínseca como extrínseca que usted presenta como colaborador de la universidad. Los resultados obtenidos son anónimos y reservados estos son solo para uso de la investigación. En tal sentido se le agradece su participación.

Seleccione la categoría de respuesta de su preferencia colocando una X en la casilla correspondiente:

Escala: "1. Nunca; 2. Casi nunca; 3. A veces; 4. Casi siempre; 5. Siempre.

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>D1: MOTIVACION INTRINSECA</b>					
1. Como docente, en cuanto a sus labores profesionales, usted se actualiza constantemente.					
2. Como docente, usted cree que el trabajo que desempeña le genera nuevas oportunidades laborales.					
3. Como docente usted cree que se encuentra motivado con las materias que dicta.					
4. Como docente usted cree que esta a gusto y desarrolla sus clases con eficiencia.					
5. Como docente usted cree que está cumpliendo con sus metas.					
6. Como docente usted cree que se involucra en actividades distintas al dictado de clase que se desarrollan en su centro de labores					
7. Como docente usted cree que cuando se presentan problemas en su salón de clase busca rápidamente soluciones.					
<b>D2: MOTIVACION EXTRINSECA</b>					
8. Como docente usted cree que se encuentra satisfecho con la remuneración económica que percibe.					
9. Como docente cree que la remuneración económica que percibe le alcanza para satisfacer todas sus necesidades.					
10. Como docente cree que con su salario le es posible capacitarse.					
11. Como docente cree usted que en su trabajo reconocen su buen desempeño laboral.					
12. Como docente usted cree que ha percibido algún reconocimiento o estímulo por su desempeño.					
13. Como docente usted cree que tiene buena relación con sus estudiantes.					
14. Como docente usted cree que realiza su trabajo con buen ánimo y empatía.					
15. Como docente usted cree que su desempeño es reconocido por sus estudiantes.					

## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Datos informativos: Genero:

F  M

Universidad: \_\_\_\_\_

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** Estimado(a) docente, el presente cuestionario tiene como finalidad identificar el nivel de motivación tanto intrínseca como extrínseca que usted presenta como colaborador de la universidad. Los resultados obtenidos son anónimos y reservados estos son solo para uso de la investigación. En tal sentido se le agradece su participación. Seleccione la categoría de respuesta de su preferencia colocando una X en la casilla correspondiente:

Escala: "1. Nunca; 2. Casi nunca; 3. A veces; 4. Casi siempre; 5. Siempre.

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>D1: DOMINIO DISCIPLINAR</b>					
1. Como docente usted cree tiene un adecuado manejo de los contenidos que enseña.					
2. Como docente usted cree que tiene conocimiento del programa académico de las carreras profesionales donde imparte clases.					
<b>D2: ASPECTOS DIDACTICOS</b>					
3. Como docente usted cree que las acciones aplicadas en su clase buscan el aprendizaje de los estudiantes					
4. Como docente cree que prepara y planea su clase de la mejor manera.					
5. Como docente cree que la estrategia utilizada es idónea para alcanzar los propósitos del tema.					
<b>D3: GESTIÓN DE CLASE</b>					
6. Como docente usted cree que hace un manejo adecuado de los tiempos y ritmos de la clase.					
7. Como docente usted cree que el mayor tiempo de la clase esta dedicado solo a actividades académicas.					
8. Como docente usted cree que en su clase existe orden y organización.					
9. Como docente usted cree que existe fluidez en su clase, es decir sus actividades están delimitadas y no se traslapan					
10. Como docente usted cree que la interacción con sus estudiantes es personal, adecuada y respetuosa.					
<b>D4: AUTOEFICACIA Y RESPONSABILIDAD</b>					
11. Como docente usted cree que frente a un problema reacciona de la mejor manera buscando prontas soluciones sin que ninguno de sus estudiantes se vea afectado.					
12. Como docente usted cree que sus estudiantes no aprenden es por su forma de enseñanza.					
13. Como docente usted cree que genera acciones importantes para el estímulo de los estudiantes.					

## **CARTA DE PRESENTACION**

**Señor(a)(ita):**

**Mg: José Luis Solís Toscano**

**Presente:**

**Asunto:** Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y a si mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de posgrado en Maestría de Docencia Universitaria de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede de Lima Norte, promoción 2023-1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es Motivación Laboral y Desempeño Docente en una Universidad de Sullana 2023. Siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencias en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Ficha de validación
- Instrumento de recojo de datos

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de Ud. No sin antes agradecerle por su atención que dispense a la presente.

Atentamente

Carlos Tineo Villegas

DNI 42107012

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación laboral y desempeño docente en una universidad de Sullana". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez: Mg. José Luis Solís Toscano

<b>Nombre del Juez</b>	JOSE LUIS SOLIS TOSCANO
<b>Grado Profesional</b>	Maestría ( x )      Doctor ( )
<b>Área de formación académica</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( X )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional</b>	Gestión Educativa e Informática Educativa
<b>Institución donde labora</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 a 4 años (x) Mas de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de Escala ( Likert, Cuestionario)

<b>Nombre de la Prueba</b>	Encuesta
<b>Autor</b>	Carlos Tineo Villegas
<b>Procedencia</b>	Docencia Universitaria
<b>Administración</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación</b>	10 min
<b>Ámbito de aplicación</b>	En una universidad de Sullana
<b>Significación</b>	<b>Motivación Laboral:</b> Motivación Intrínseca y Motivación Extrínseca. <b>Desempeño Docente:</b> Dominio Disciplinar, Aspectos Didácticos, Gestión de clases, Autoeficacia responsabilidad.

4. **Soporte Teórico:**

Escala/ÁREA Subescala	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Motivación Laboral</b>	Motivación intrínseca, Motivación Extrínseca.	En este caso la motivación laboral se define como los factores externos e internos que de alguna manera orientan el comportamiento y ocasionan el interés de las personas, en el presente estudio se medirán por medio de las dimensiones de la motivación (motivación intrínseca y motivación extrínseca), a través de un cuestionario con escala Likert.

Escala/ÁREA Subescala	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Desempeño Docente</b>	Dominio Disciplinar, Aspectos Didácticos, Gestión de clases, Autoeficacia responsabilidad.	El desempeño laboral está relacionado con las aptitudes y actitudes que puede tener el docente en el desarrollo de su práctica profesional, las mismas que son propias de sus habilidades y con la interacción del entorno en el que se desenvuelve. En esta investigación se medirá con un cuestionario de escala Likert.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación a usted le presento el cuestionar para medir la Motivación Laboral elaborado por Carlos Tineo Villegas en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuada	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de los ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable 01:** Motivación Laboral

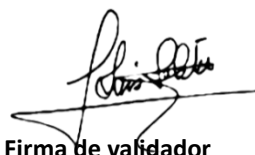
**Dimensión del Instrumento:** Cuestionario

- **Dimensión 01 :** Motivación Intrínseca
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar cuál es la relación de la motivación laboral con la dimensión motivación Intrínseca con el Desempeño Docente.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	1	3	3	3	
Logro de metas	2	3	3	3	
Labor profesional	3,4,5,6	3	3	3	
Relación con los demás	7	3	3	3	

- **Dimensión 02:** Motivación Extrínseca
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar cuál es la relación de la motivación laboral con la dimensión motivación Extrínseca con el Desempeño Docente.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salario	8,9,10	3	3	3	
Labor profesional	11	3	3	3	
Logro de metas	12	3	3	3	
Relación con los demás	13,14,15	3	3	3	



Firma de validador

**Variable 02:** Desempeño Docente

**Dimensión del Instrumento:** Cuestionario

- **Dimensión 01 :** Dominio Disciplinar
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar cuál es la relación que existe entre desempeño Docente con la dimensión en el dominio disciplinar con la motivación laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de la materia	1	3	3	3	
Conocimiento del programa de estudios.	2	3	3	3	

- **Dimensión 02 :** Aspectos Didácticos
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar cuál es la relación que existe entre desempeño Docente con la dimensión de Aspectos didácticos con la motivación laboral.

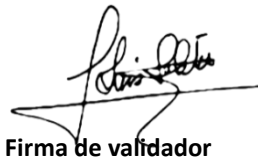
Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias Utilizadas	3,5	3	3	3	
Preparación de clases.	4	3	3	3	

- **Dimensión 03 :** Gestión de Clases
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar cuál es la relación que existe entre desempeño Docente con la dimensión gestión de clases con la motivación laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de clases	6,7	3	3	3	
Estrategias Utilizadas	8,9,10	3	3	3	

- **Dimensión 02 : Autoeficacia y Responsabilidad**
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar cuál es la relación que existe entre desempeño Docente con la dimensión en la autoeficacia y responsabilidad con la motivación laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias Utilizadas	11,12,13	3	3	3	



Firma de validador



**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACION LABORAL**

Datos informativos: Genero:

F  M

Universidad: \_\_\_\_\_

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** Estimado(a) docente, el presente cuestionario tiene como finalidad identificar el nivel de motivación laboral, tanto intrínseca como extrínseca que usted presenta como colaborador de la universidad. Los resultados obtenidos son anónimos y reservados estos son solo para uso de la investigación. En tal sentido se le agradece su participación.

Seleccione la categoría de respuesta de su preferencia colocando una X en la casilla correspondiente:

Escala: “1. Nunca; 2. Casi nunca; 3. A veces; 4. Casi siempre; 5. Siempre.

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>D1: MOTIVACION INTRINSECA</b>					
1. Como docente, en cuanto a sus labores profesionales, usted se actualiza constantemente.					
2. Como docente, usted cree que el trabajo que desempeña le genera nuevas oportunidades laborales.					
3. Como docente usted cree que se encuentra motivado con las materias que dicta.					
4. Como docente usted cree que esta a gusto y desarrolla sus clases con eficiencia.					
5. Como docente usted cree que está cumpliendo con sus metas.					
6. Como docente usted cree que se involucra en actividades distintas al dictado de clase que se desarrollan en su centro de labores					
7. Como docente usted cree que cuando se presentan problemas en su salón de clase busca rápidamente soluciones.					
<b>D2: MOTIVACION EXTRINSECA</b>					
8. Como docente usted cree que se encuentra satisfecho con la remuneración económica que percibe.					
9. Como docente cree que la remuneración económica que percibe le alcanza para satisfacer todas sus necesidades.					
10. Como docente cree que con su salario le es posible capacitarse.					
11. Como docente cree usted que en su trabajo reconocen su buen desempeño laboral.					
12. Como docente usted cree que ha percibido algún reconocimiento o estímulo por su desempeño.					
13. Como docente usted cree que tiene buena relación con sus estudiantes.					
14. Como docente usted cree que realiza su trabajo con buen ánimo y empatía.					
15. Como docente usted cree que su desempeño es reconocido por sus estudiantes.					

## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

F

M

Universidad: \_\_\_\_\_

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** Estimado(a) docente, el presente cuestionario tiene como finalidad identificar el nivel de motivación tanto intrínseca como extrínseca que usted presenta como colaborador de la universidad. Los resultados obtenidos son anónimos y reservados estos son solo para uso de la investigación. En tal sentido se le agradece su participación. Seleccione la categoría de respuesta de su preferencia colocando una X en la casilla correspondiente:

Escala: "1. Nunca; 2. Casi nunca; 3. A veces; 4. Casi siempre; 5. Siempre.

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>D1: DOMINIO DISCIPLINAR</b>					
1. Como docente usted cree tiene un adecuado manejo de los contenidos que enseña.					
2. Como docente usted cree que tiene conocimiento del programa académico de las carreras profesionales donde imparte clases.					
<b>D2: ASPECTOS DIDACTICOS</b>					
3. Como docente usted cree que las acciones aplicadas en su clase buscan el aprendizaje de los estudiantes					
4. Como docente cree que prepara y planea su clase de la mejor manera.					
5. Como docente cree que la estrategia utilizada es idónea para alcanzar los propósitos del tema.					
<b>D3: GESTIÓN DE CLASE</b>					
6. Como docente usted cree que hace un manejo adecuado de los tiempos y ritmos de la clase.					
7. Como docente usted cree que el mayor tiempo de la clase esta dedicado solo a actividades académicas.					
8. Como docente usted cree que en su clase existe orden y organización.					
9. Como docente usted cree que existe fluidez en su clase, es decir sus actividades están delimitadas y no se traslapan					
10. Como docente usted cree que la interacción con sus estudiantes es personal, adecuada y respetuosa.					
<b>D4: AUTOEFICACIA Y RESPONSABILIDAD</b>					
11. Como docente usted cree que frente a un problema reacciona de la mejor manera buscando prontas soluciones sin que ninguno de sus estudiantes se vea afectado.					
12. Como docente usted cree que sus estudiantes no aprenden es por su forma de enseñanza.					
13. Como docente usted cree que genera acciones importantes para el estímulo de los estudiantes.					

## ANEXO 05: BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO

ORDEN	CORREO ELECTRONICO	GENERO
01	Soelhy21@gmail.com	Femenino
02	paoladelasmercedesm@gmail.com	Femenino
03	yos.marvn1986@gmail.com	Femenino
04	vguadalupe1974@gmail.com	Femenino
05	luzmariatineovillegas6@gmail.com	Femenino
06	alexandermorecalles2@gmail.com	Masculino
07	maneloya.2605@gmail.com	Femenino
08	ajuarznima76@gmail.com	Masculino
09	Floritaaracelilopez@hotmail.com	Femenino
10	saga09@hotmail.com	Masculino
11	marlonreyes34343@gmail.com	Masculino
12	Tineovillegasrosa@gmail.com	Femenino
13	vhta229@gmail.com	Masculino
14	rivelhinovalladares@gmail.com	Masculino
15	ZETA8705@GMAIL.COM	Femenino
16	avgone2010@gmail.com	Masculino
17	ddali_17@hotmail.com	Femenino
18	echumangonzales@gmail.com	Femenino
19	Libra.2016.flores@gmail.com	Masculino
20	juantavara21@gmail.com	Masculino
21	diazdr83@gmail.com	Masculino
22	gianalber_294@hotmail.com	Masculino
23	hectorsalezmiranda@gmail.com	Masculino
24	Rizag59@outlook.com	Masculino
25	edithsaavedram76@gmail.com	Femenino
26	Elberleo27@gmail.com	Masculino
27	Lesvechu@hotmail.com	Femenino
28	sfop.18178@gmail.com	Femenino
29	eloyvilcamamani2@gmail.com	Masculino
30	willyw11@hotmail.com	Masculino
31	silvitatc08@gmail.com	Femenino
32	rrmoralesd@gmail.com	Femenino
33	adiatoz_35_69@hotmail.com	Femenino
34	tirado.pme@Hormail.com	Femenino
35	miryamzcv@gmail.com	Femenino
36	maxcristianq@gmail.com	Masculino
37	ladycarhuamaca2@gmail.com	Femenino
38	gpqr16@hotmail.com	Femenino
39	ptm7@hotmail.com	Femenino
40	yanet.2606@hotmail.com	Femenino
41	Maria_concepcion_mr@hotmail.com	Femenino
42	hernanmonzon1965@hotmail.com	Masculino
43	Marilynipanaque21@gmail.com	Femenino
44	mari.aesza@hotmail.com	Femenino
45	Karim_b.86@hotmail.com	Femenino

46	Rbkstro@hotmail.es	Femenino
47	rbarranzuelab@gmail.com	Femenino
48	dixsa2019@gmail.com	Femenino
49	mobtenely @ hitmaul.com.p	Femenino
50	julianadelosmilagros2017@hotmail.com	Femenino
51	normaagurto12@gmail.com	Femenino
52	hilter_65@hotmail.com	Masculino
53	aries.vanagra@gmail.com	Femenino
54	eliasbernabeordinolavillegas@gmail.com	Masculino
55	cruidiase@gmail.com	Masculino
56	Caramantin_20@hotmail.com	Masculino
57	Miriamtorrespunoza@hotmail.com	Femenino
58	Dds@gmail.com	Femenino
59	mercedeslilianaruiz1@gmail.com	Femenino
60	chaveadri21@gmail.com	Femenino
61	angie_19_84@hotmail.com	Femenino
62	rudyjavierjaramillosilup@gmail.com	Masculino
63	Diegosandovalt@hotmail.com	Masculino
64	Cesar.casa_1010@gmail.com	Masculino
65	Loudes_uvc_1015@hotmail.com	Femenino
66	<a href="mailto:Dolores.Ben.065@gmail">Dolores.Ben.065@gmail</a>	Femenino
67	Juanjo_vic_1210@gmail.com	Masculino
68	Milagros_troncozo_09@gmail.com	Femenino
69	<a href="mailto:Julio_vict_c05@gmail.com">Julio_vict_c05@gmail.com</a>	Masculino
70	<a href="mailto:Roxana1812@gmail.com">Roxana1812@gmail.com</a>	Femenino

# BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO

BASE DE DATOS DE SETENTA DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD DE SULLANA																																					
Encuestada	MOTIVACION LABORAL								DESEMPEÑO DOCENTE												RESULTADOS																
	MOTIVACION INTRINSECA				MOTIVACION EXTRINSECA				DOMINIO DISCIPLINAR	ASPECTOS DIDACTICOS				GESTION DE CLASE				AUTOEFICACIA Y RESPONSABILIDAD				VARIABLE 01	DIM. 01	DIM. 02	VARIABLE 02	DIM. 01	DIM. 02	DIM. 03	DIM. 04								
	PREG01	PREG02	PREG03	PREG04	PREG05	PREG06	PREG07	PREG08	PREG09	PREG10	PREG11	PREG12	PREG13	PREG14	PREG15	PREG16	PREG17	PREG18	PREG19	PREG20	PREG21	PREG22	PREG23	PREG24	PREG25	PREG26	PREG27	PREG28									
1	3	1	2	3	3	3	4	1	0	0	1	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	4	4	1	4	29	19	10	36	6	7	14	9	
2	3	2	3	0	4	2	3	2	3	3	1	1	2	3	2	2	1	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	34	17	17	36	3	11	13	9	
3	3	3	4	2	2	2	3	1	1	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	34	19	15	30	6	7	11	6	
4	3	2	4	2	3	3	3	1	2	2	3	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	42	20	22	40	6	9	15	10	
5	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	0	4	50	25	25	45	7	12	18	8	
6	4	4	4	4	4	2	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	52	26	26	47	8	12	18	9	
7	4	3	3	3	3	3	3	0	0	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	36	22	14	38	6	9	15	8	
8	2	2	3	4	4	2	4	3	2	2	3	2	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	0	4	43	21	22	43	6	12	17	8	
9	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	57	27	30	49	8	12	20	9	
10	4	4	4	4	4	4	4	0	1	1	3	0	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	4	45	28	17	44	8	11	16	9		
11	4	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	37	18	19	31	4	8	12	7	
12	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	54	28	26	48	8	12	19	9		
13	3	2	4	3	3	3	3	1	2	0	2	2	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	0	3	36	20	16	42	8	11	16	7	
14	4	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	1	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	42	22	20	40	7	9	16	8	
15	4	2	4	3	3	3	4	0	1	1	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	3	38	23	15	35	5	9	13	8	
16	3	3	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	45	24	21	47	8	11	19	9		
17	4	4	4	4	4	2	4	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	50	26	24	45	8	12	16	9
18	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	1	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	46	25	21	42	6	10	17	9	
19	4	4	3	4	4	4	4	2	0	1	2	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	0	4	44	27	17	42	7	12	16	7
20	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	0	4	40	20	20	40	7	10	15	8	
21	2	2	2	3	2	0	2	0	3	0	2	1	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	4	27	13	14	34	5	8	13	8		
22	4	3	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	0	4	47	27	20	48	8	12	20	8		
23	4	4	4	3	3	4	4	1	1	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	1	3	47	26	21	42	7	12	15	8	
24	2	2	4	4	4	0	4	0	1	0	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	2	4	37	20	17	43	7	10	16	10	
25	3	2	2	2	2	3	3	0	1	0	2	1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	29	17	12	32	5	8	12	7	
26	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	46	22	24	45	7	11	19	8	
27	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	36	18	18	31	6	8	11	6	
28	3	3	4	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	1	3	39	21	18	33	5	8	13	7	
29	3	2	4	4	3	2	4	0	0	1	1	1	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	2	3	3	2	0	3	36	22	14	36	6	11	14	5	
30	4	4	4	3	3	3	3	0	2	1	2	2	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	41	24	17	43	6	11	17	9
31	4	4	4	4	4	4	4	0	0	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	0	4	0	4	46	28	18	43	8	12	15	8	
32	3	3	4	2	3	2	4	1	0	1	0	0	4	4	2	3	2	3	4	3	3	1	4	3	3	4	2	4	33	21	12	39	5	10	14	10	
33	4	4	4	4	3	4	3	3	3	1	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	48	26	22	42	8	12	15	7	
34	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	0	4	47	25	22	45	6	12	19	8		
35	2	2	4	4	2	3	1	0	0	1	1	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	31	19	12	38	7	10	13	8		
36	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	0	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	28	21	49	8	12	17	12	

B70

X ✓ fx

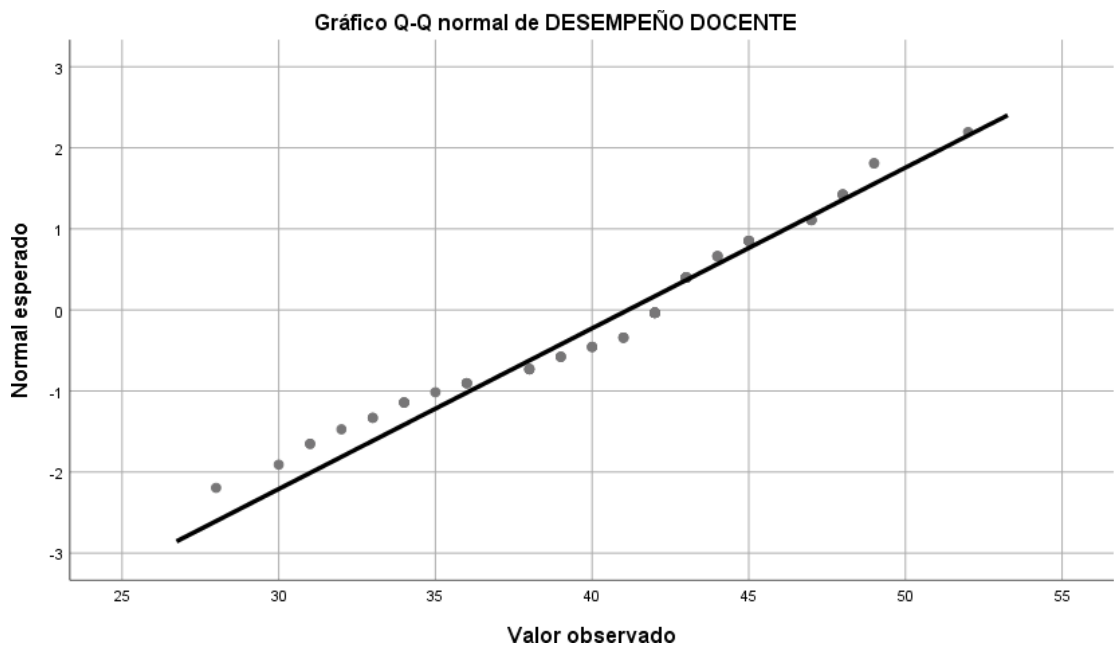
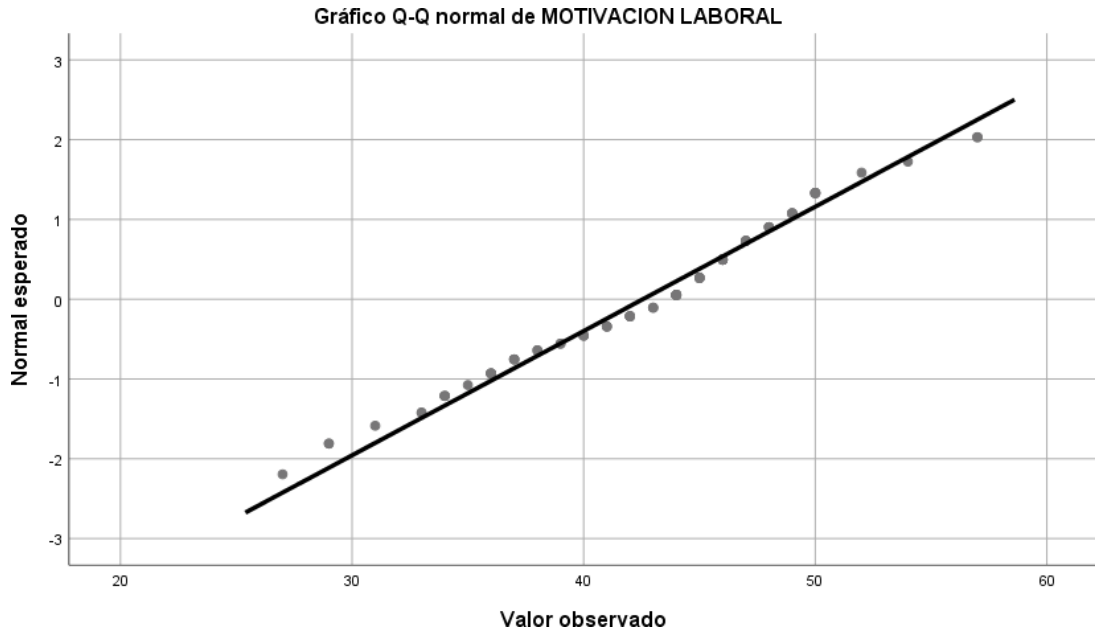
	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	
40		33	4	4	4	4	3	4	3	3	3	1	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	44	26	22	42	8	12	15	7			
41		34	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	0	4	47	25	22	45	6	12	19	8			
42		35	2	2	4	4	2	2	3	1	0	0	1	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	31	19	12	34	7	10	13	8				
43		36	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	0	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	49	28	21	49	8	12	17	12				
44		37	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	0	4	45	26	19	47	8	12	19	8				
45		38	3	3	4	3	3	2	4	2	2	1	2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	1	3	42	22	20	42	6	11	17	8				
46		39	3	3	4	4	4	4	0	1	2	3	0	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	41	25	16	44	6	12	17	9			
47		40	3	4	4	4	4	2	4	1	0	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	44	25	19	48	8	12	20	8				
48		41	4	2	4	4	4	2	3	0	0	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	0	4	40	23	17	47	8	12	19	8				
49		42	4	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	4	46	24	22	42	6	12	16	8			
50		43	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	0	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	1	2	48	26	22	43	8	10	18	7				
51		44	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	0	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	0	3	49	28	21	42	6	11	18	7				
52		45	4	1	4	4	4	4	4	0	0	0	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	43	25	18	48	8	12	20	8				
53		46	3	2	4	4	3	3	4	2	2	2	0	0	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	0	4	40	23	17	42	8	12	14	8			
54		47	3	4	4	3	3	3	3	2	0	2	0	0	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	2	2	2	4	0	3	38	23	15	34	5	9	13	7				
55		48	3	4	4	4	3	3	4	2	2	2	3	1	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	47	25	22	42	6	12	15	9				
56		49	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	34	17	17	28	6	8	9	5				
57		50	2	2	4	4	3	4	4	2	1	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	0	4	44	23	21	43	7	12	16	8			
58		51	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	1	4	44	23	21	43	7	12	16	8				
59		52	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	45	22	23	38	6	9	15	8				
60		53	3	4	4	4	2	4	4	0	2	3	1	0	3	4	1	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	0	4	39	25	14	43	8	11	16	8				
61		54	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	1	3	50	26	24	44	7	12	17	8			
62		55	2	2	3	3	2	4	3	2	1	2	2	1	4	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	37	19	18	33	6	8	12	7				
63		56	2	3	4	4	3	0	4	1	1	1	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	0	4	42	20	22	41	6	10	17	8				
64		57	4	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	0	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	3	2	3	3	1	4	45	23	22	38	5	12	13	8				
65		58	3	2	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	35	20	15	34	6	9	13	6				
66		59	3	3	4	4	3	3	3	2	1	1	2	0	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	0	3	41	23	18	41	8	11	15	7			
67		60	3	4	4	3	3	3	4	2	1	1	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	0	3	44	24	20	39	6	9	17	7				
68		61	4	2	4	4	3	3	4	2	2	1	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1	4	44	24	20	41	6	10	16	9				
69		62	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	26	31	52	8	12	20	12					
70		63	4	4	4	4	4	4	0	0	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	0	4	4	46	28	18	43	8	12	15	8					
71		64	3	3	4	2	3	2	4	1	0	1	0	0	4	4	2	3	2	3	4	3	3	1	4	3	3	4	2	4	33	21	12	39	5	10	14	10				
72		65	4	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	1	4	46	24	22	42	6	12	16	8				
73		66	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	0	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	1	2	48	26	22	43	8	10	18	7			
74		67	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	0	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	0	3	49	28	21	42	6	11	18	7			
75		68	4	4	4	4	4	2	4	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	1	4	50	26	24	45	8	12	16	9				
76		69	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	1	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	46	25	21	42	6	10	17	9				
77		70	4	4	3	4	4	4	4	2	0	1	2	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	0	4	44	27	17	42	7	12	16	7				

Activar Windows  
Vea a Configuración para activar Windows.

## Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACION LABORAL	,118	70	,018	,981	70	,352
DESEMPEÑO DOCENTE	,182	70	,000	,956	70	,015

a. Corrección de significación de Lilliefors





**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, HERNANDEZ FELIX MANUEL ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación Laboral y Desempeño Docente en una Universidad de Sullana- 2023", cuyo autor es TINEO VILLEGAS CARLOS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 11 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
HERNANDEZ FELIX MANUEL ANTONIO <b>DNI:</b> 10802968 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4952-6105	Firmado electrónicamente por: MAHERNANDEZF el 16-08-2023 08:36:30

Código documento Trilce: TRI - 0647797