



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación laboral y el desempeño docente en la  
Institución Educativa. Huánuco – 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTORES**

Br. Rios Soria, Jorge Antonio

Br. Romero Velita, Yesslin

**ASESORA**

Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimee

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ-2018**

## **Dedicatoria**

A mi esposa Yesslin e hijo Yessan Gabriel que son el motor y motivo de superación.

**Jorge Antonio.**

A mi menor hijo Yessan Gabriel, por ser mi razón de vivir y seguir adelante con mis metas.

**Yesslin.**

## **Agradecimiento**

Agradecemos a la Universidad César Vallejo por darnos la oportunidad de seguir superándonos en el ámbito profesional.

Agradecemos a los docentes universitarios que en estos dos años nos han inculcado su sabiduría en sus enseñanzas y compartir sus experiencias profesionales.

Agradecemos a la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros por permitirnos desarrollar nuestro proyecto de investigación.

Agradecemos a los docentes por habernos aceptado ser parte de la muestra de nuestro proyecto de investigación.

Agradecemos a la asesora por mostrar profesionalismo y paciencia.

**Los Autores.**

## Declaración Jurada

Yo, Jorge Antonio Rios Soria, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo identificado con DNI 40991755, con la tesis titulada “Motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa. Huánuco – 2018”.

Declaro bajo juramento que:



1. La tesis es de mi autoría.
2. he respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

3. La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no ha sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 21 de abril de 2018

  
  
**Jorge Antonio Rios Soria**  
**DNI 40991755**



## Declaración Jurada

Yo, Yesslin Romero Velita, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo identificado con DNI 45203284, con la tesis titulada “Motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa. Huánuco – 2018”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. he respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

3. La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no ha sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Huánuco, 21 de abril de 2018

**Yesslin, Romero Velita**

**DNI 45203284**



## **Presentación**

Señores miembros del jurado, presentamos ante ustedes la tesis titulada “Motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa. Huánuco–2018”, con la finalidad de determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros” Huánuco–2018, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

**Los Autores**

# ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Página del jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación .....	vii
Índice.....	viii
Índice de Cuadros .....	x
Índice de tablas .....	x
Índice de gráficos .....	xi
Resumen .....	xii
Abstract .....	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1 Realidad problemática .....	14
1.2 Trabajos previos .....	16
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4 Formulación del Problema .....	29
1.5 Hipótesis .....	30
1.6 Objetivos .....	31
<b>II. MÉTODO</b>	
2.1. Diseño de investigación .....	32
2.2. Identificación de Variables .....	32
2.3. Población y muestra .....	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	34
2.5. Métodos de análisis de datos.....	37
2.6. Aspectos éticos.....	37
<b>III. RESULTADOS</b>	
3.1. Resultados descriptivos .....	39
3.2. Contrastación de hipótesis.....	49

#### **IV. DISCUSIÓN**

Discusión.....	58
----------------	----

#### **V. CONCLUSIONES**

Conclusiones.....	60
-------------------	----

#### **VI. RECOMENDACIONES**

Recomendaciones.....	61
----------------------	----

#### **VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Referencias Bibliográficas.....	62
---------------------------------	----

#### **ANEXOS**

Anexo N° 1 Instrumentos.....	67
------------------------------	----

Anexo N° 2 Validación de los instrumentos.....	69
--	----

Anexo N° 3 Matriz de consistencia.....	79
--	----

Anexo N° 4 Constancia.....	81
----------------------------	----

Anexo N° 5 Evidencias fotográficas.....	82
---	----

## ÍNDICE DE CUADROS

	<b>Pág.</b>
Cuadro N° 1 Operacionalización de variables .....	33
Cuadro N° 2 Población de los docentes de la I.E .....	34

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b> Nivel de la variable motivación laboral .....	39
<b>Tabla 2.</b> Nivel de la dimensión necesidad de logro .....	41
<b>Tabla 3.</b> Nivel de la dimensión necesidad de poder .....	42
<b>Tabla 4.</b> Nivel de la dimensión necesidad de afiliación .....	43
<b>Tabla 5.</b> Nivel de la variable desempeño docente .....	44
<b>Tabla 6.</b> Nivel de la dimensión reflexiva .....	45
<b>Tabla 7.</b> Nivel de la dimensión relacional .....	46
<b>Tabla 8.</b> Nivel de la dimensión colegiada .....	47
<b>Tabla 9.</b> Nivel de la dimensión ética.....	48
<b>Tabla 10.</b> Tabla de equivalencia de correlación .....	49
<b>Tabla 11.</b> Correlación entre la motivación laboral y el desempeño docente .....	50
<b>Tabla 12.</b> Correlación entre la necesidad de logro y el desempeño docente .....	52
<b>Tabla 13.</b> Correlación entre la necesidad de poder y el desempeño docente .....	54
<b>Tabla 14.</b> Correlación entre la necesidad de poder y el desempeño docente.....	56

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
<b>Figura 1.</b> Nivel de la variable motivación laboral .....	40
<b>Figura 2.</b> Nivel de la dimensión necesidad de logro .....	41
<b>Figura 3.</b> Nivel de la dimensión necesidad de poder .....	42
<b>Figura 4.</b> Nivel de la dimensión necesidad de afiliación .....	43
<b>Figura 5.</b> Nivel de la variable desempeño docente.....	44
<b>Figura 6.</b> Nivel de la dimensión reflexiva .....	45
<b>Figura 7.</b> Nivel de la dimensión relacional .....	46
<b>Figura 8.</b> Nivel de la dimensión colegiada .....	47
<b>Figura 9.</b> Nivel de la dimensión ética.....	48

## RESUMEN

Este trabajo de investigación tiene como finalidad determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco – 2018.

El tipo de estudio es no experimental, teniendo como diseño correlacional transversal, siendo conformada la población censal por 26 docentes de la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento fueron los cuestionarios para recoger datos estadísticos, siendo elaborado por cada variable con su dimensión e ítems; así mismo fueron validados por tres docentes de investigación de la Universidad y para obtener la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach siendo confiable ambas variables.

Como resultado final se obtuvo: Puesto, que  $p_c (0,097) > p_t (0,05)$ , no existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco - 2018. Se concluye que: existe correlación positiva débil, no significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente, con un nivel de significancia de  $p_c (0,097) > p_t (0,05)$ ,  $r_s = 0,484$ . Entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis general.

**PALABRAS CLAVES:** Motivación laboral - desempeño docente.

## ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between labour motivation and teaching performance in the education N° 32008 institution "Señor de los Milagros" Huanuco - 2018.

The type of study is not experimental, having as design the cross correlation, being the Census population made up of teachers from the institution education N° 32008 "Señor de los Milagros". The survey technique was used and as instrument were the questionnaires to collect statistical data, being developed by each variable with its dimension and items; They were also validated by three teachers from University research and to obtain the reliability was used of Cronbach's alpha being reliable both variable.

As final result was obtained: since  $p_c (0.097) > p_t (0.05)$ , there is no significant relationship between labour motivation and teacher performance in the institution education N ° 32008 "Señor de los Milagros". Huanuco - 2018. Se concludes that: there is weak, non-significant positive correlation between labour motivation and teacher performance, with a significance level of  $(0.097) p_c > p_t (0.05)$ ,  $r_s = 0,484$ . Then the null hypothesis is accepted, and the general hypothesis.

**KEY WORD:** Labour motivation - teaching performance



## **I. INTRODUCCION**

### **1.1. Realidad Problemática**

Hablar de la motivación laboral en los docentes en la actualidad se necesita centrarse en la personalidad y en la vida profesional de cada uno de ellos, muchas veces se ha buscado de centrarnos en el aprendizaje, en los estudiantes, muy poco se ha dado el interés en los docentes como motivación personal; no consideramos como aquel profesional que porta consigo mismo problemas personales, familiares y profesional; por tal motivo es necesario que se piense en el docente, que evaluemos su estado frente a labor como educador. Por otro lado, en la actualidad las instituciones educativas casi en todo el mundo han requerido de maestros proactivos y comprometidos que nos asegure un mejor rendimiento dentro de su labor pedagógica, que nos de buenos resultados en el aprendizaje; para poder lograr lo que se pretende es esencial preguntarnos: ¿Cuánto está motivado el docente? ¿Cómo líder institucional nos hemos preocupado por motivarlos? Es fundamental identificar la motivación de los maestros, cuantas consideraciones lo ofrecemos para que puedan sentirse comprometido y puedan ser eficiente en su labor. Esto implica conocer la motivación de los docentes, proyectarnos hacia ellos con nuevas propuestas profesional, y otras acciones motivadoras, solo así sería de gran aporte para la planificación y relevante en la enseñanza. Ante toda esta necesidad expuesta, entonces surge el interés de realizar esta investigación.

Surge la preocupación cuantas docentes van al aula desmotivado, lleno de preocupaciones y dificultades, que a veces ignoramos el estado emocional del docente, somos indiferentes frente a ellos, solo nos preocupamos que cumpla su deber, que llegue temprano a su institución educativa, lamentablemente en nuestro Perú aún surge estas indiferencias en los docentes, hasta muchos directivos se han mecanizado en verlo al docente como alguien que ingresa, entra al aula, cumple su labor y se va. Se ha hecho algo monótono para ambos.

Esta realidad es latente en todo nuestro territorio peruano, se ve aun tanta falencia frente al maestro desde su sueldo, desde su imagen como docente y como profesional que no se lo valora en nuestra sociedad, es el último de todos los profesionales en no ser tan considerado y valorado como educador. Se necesita cambiar esta historia de indiferencia al docente, tantas luchas por pedir que se lo valoren desde su estabilidad laboral, hasta su remuneración digna, esto perjudica de una u otra manera su compromiso y responsabilidad del docente en la institución educativa. Pedimos a grito que el docente rinda el 100 % en su profesión, sin embargo, nos olvidamos de su desgaste, se tiene que proponer una visión positiva frente a este problema del magisterio. Plantear nuevas propuestas frente a este problema, y no seguir maltratando al magisterio, buscar solución pertinente. Recordemos que aquí en el Perú la última profesión que no se valora es la docencia siendo fundamental en la formación de los estudiantes para ser buenos ciudadanos en el futuro.

En Huánuco de la misma manera muy pocos son motivados desde su institución, muchos no son valorados por sus mismos estudiantes. Docentes que trabajan aislados de la comunidad, que hacen lo posible por realizar sus clases de una manera dinámica, tienen que pasar horas caminando, quedarse solo en la institución, pasar penurias climatológicas y hambre. Nadie de las entidades reconoce el esfuerzo y sacrificio del docente.

En la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros” de Huánuco, buscan desenvolverse eficientemente en su desempeño como docente, al mismo tiempo desean ser valorados, motivados cada día en su labor, recibir una acogida fraternal, que los directivos lo reciban atentamente, que se preocupen más por ellos, que su centro también sean los docentes y no solo los estudiantes. Por tal razón en esta investigación busca la relación entre ambas variables, para poder obtener una respuesta se va a indagar mediante los cuestionarios, encuestando a los docentes, así conoceremos los niveles de motivación y el desempeño.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Nivel Internacional**

Veliz, I. (2016). Factores motivacionales presentes de los docentes del colegio Particular Mixto Imperial de Guatemala. El tipo de estudio es descriptivo, la muestra universal fue de 23 docentes, el instrumento fue el cuestionario y concluyo: Que los docentes demandan los factores motivacionales

Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral en Guatemala. El tipo de estudio es descriptivo, el diseño es correlacional, la población estuvo compuesto por treinta y cuatro personales administrativos, el instrumento fue la escala de Likert y concluyeron: Que se determinó que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

Cuesta, C. (2013). Motivación personal y laboral de los maestros del programa de intercambio cultural que laboral en una Institución Educativa en la Ciudad de Guatemala. La investigación fue descriptivo, transversal, los sujetos fueron 25 personas extranjeras que se tomó como muestra, se utilizaron los instrumentos los cuestionarios y concluyeron: Que los docentes del programa de intercambio cultural presentaban un alto nivel de motivación personal y laboral. Podemos señalar el factor que lo motiva es el ahorro que puede conseguir fuera de su país. Otro factor es el desarrollo personal y el cambio cultural.

Tijerina, J. (2011). Papel de la motivación en el desempeño docente. El tipo de estudio ex post facto-descriptivo, la población censal fueron 30 maestros de posgrado de la facultad de ciencias políticas, como instrumento la evaluación de la docencia, y concluye: Que se pudo verificar la importancia de la motivación en la vida personal y laboral de los docentes, centrándose mayormente en el desempeño docente.

### **Nivel Nacional**

Trujillo, H. (2016). Incentivos no económicos promovidos en una Institución educativa Privada de Lima para motivar el desempeño docente. La

investigación es de nivel exploratorio por ser un estudio de caso, la población estuvo conformada por 29 docentes y 1 coordinadora de inicial siendo 30 participantes. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario y concluye: Se determinó que en la institución en mención promueve más en el desarrollo profesional, de ser responsable ante los clientes, reconocimiento y prestigio, no incentiva en lo económico y no promueve en instalar óptimas infraestructuras.

Larico, R. (2015). Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román-Juliaca 2014. El tipo de estudio fue la aplicada, el diseño fue descriptivo correlacional, como instrumento fueron los cuestionarios y la técnica la encuesta, la población fue 631 y muestra 182 trabajadores. Concluyeron que ambas variables tienen una vinculación significativa; así mismo se evidencio una relación significativa entre las remuneraciones con sus responsabilidades.

Espinoza, J., Vilca, C. y Pariona, J. (2014). El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate-San Juan de Lurigancho-Lima 2014. El tipo de estudio es básica, el diseño correlacional, la población fueron 140 y la muestra 37 estudiantes, y concluye: Que la relación entre las dos variables es directa y significativamente.

### **Nivel regional**

Escobal, A. (2015). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 34034, Pasco-2015. El tipo de estudio no experimental, el diseño es correlacional, la muestra universal fueron cuatro docentes, se usaron como instrumento el cuestionario y la ficha de observación y concluyeron: Que se determinó la relación entre las dos variables siendo positiva.

Huaynate, R. (2014). Programa: “Modelo de gestión del conocimiento” en el desempeño docente de las Instituciones educativas Focalizadas por el PELA-UGEL Yarowilca, Huánuco. El tipo de estudio es experimental, el diseño pre-experimental, la población fue de 761 y la muestra de 20 docentes, la técnica la observación, el instrumento la ficha de acompañamiento, concluye: Que la aplicación del programa de gestión del conocimiento mejora significativamente el desempeño docente.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Motivación laboral**

##### **1) Definición de motivación**

Larico (2015) refiere que es muy importante ser motivado, para que los trabajadores se esfuercen por demostrar un buen empeño en su labor. Aquella persona que se siente satisfecha podrá transmitir y sentirse feliz en atender bien a los usuarios.

Gonzales (2008) manifiesta que motivación se da durante un proceso interno de cada persona, busca de reflejar la interacción entre la persona y su entorno, así mismo ayuda al individuo a regular la acción hacia un fin y meta que él cree importante. También podemos decir que es un intermedio entre la personalidad de la persona y la forma de la realización de sus labores, para poder demostrar éxito en su trabajo.

Locke y Latham (2004) comentan que la motivación se da desde los factores internos que busca de impulsar la acción y de los externos que buscan de actuar como un incentivo de la acción.

##### **2) Motivación laboral**

Robbins (2004) comprende como el desear de hacer altos esfuerzo para poder lograr las metas de una organización, mediante mucha intensidad, saber direccionar y siendo persistente.

Peiró (1990) refiere que es un proceso de gran relevancia desde la investigación como de la misma organización.

Vroom (1979) define como la intensidad de esfuerzo que las personas ponen en el momento de trabajar.

Morales y Pons (2002) manifiestan que son fuerzas enérgicas internas que busca de activar el comportamiento e impulsar al individuo a trabajar con la sola finalidad de lograr un resultado, esto implica ser comprometedores con la labor, con la organización y con los propósitos.

Davis y Newstrom (2002) comenta cuando un trabajador es productivo y la institución debe de valorar, debe de atribuir en concordancia. Si la recompensa es adapta a la naturaleza y a la distribución queda complacido el trabajador.

### **3) Teorías de la motivación**

Madrigal (2009) nos indica algunos enfoques teóricos:

#### **Mecanicista:**

Nos da a conocer que el dinero es un elemento motivador y que muchas personas buscan de enfocar su energía hacia los objetivos que desea la empresa, por el buen incentivo.

#### **Conductista**

Es un modelo donde la persona demuestra una conducta motivada por los estímulos que reciben.

### **4) Motivación humana**

Ruiz, Gago, García y López (2013) refieren que para actuar se necesita estímulo externo, es decir aquello que proviene del ambiente; y así mismo se necesita estímulo interno, ya que esto produce ciertos procesos mentales a la persona. Ciertamente que la motivación va a variar en cada individuo según sus necesidades, por lo tanto, se va a dar diferentes

comportamientos, sin embargo, la motivación es lo básico en todo individuo.

El ciclo motivacional se da frente a una necesidad, porque busca de romper el estado equilibrado del organismo que muchas veces produce tensión, insatisfacción, e incomodidad. Donde lo lleva a liberar la tensión este estado motivacional, Entonces podemos decir si la conducta es eficaz, la persona será feliz.

### **5) Instrumentos para evaluar la motivación**

La observación y valoración de los comportamientos de los trabajadores, que nos ayuda a diagnosticar si los trabajadores demuestran una actitud tanto positiva o negativa en sus actividades o funciones en su trabajo.

La entrevista también son instrumento que se debe de aplicar en una empresa o instituciones para poder diagnosticar la insatisfacción del trabajador, y cuáles son los factores.

El análisis de las condiciones de trabajo, es necesario para poder saber si realmente se ajustan a los estándares de la empresa, sino existirá un mal clima laboral y una escasa motivación, donde no rendirán en el rendimiento de su trabajo.

También ayudan los buzones de reclamos de quejas y sugerencias recoger las opiniones necesarias con la sola finalidad de mejorar el medio ambiente, esto implica contestar en la brevedad para que los trabajadores

Es importante recibir las sugerencias con razones justas, y es importante premiar a los trabajadores por dar sugerencias constructivas, así el trabajador se sentirá orgulloso de su trabajo y con ganas de seguir con gran empeño (Madrigal, 2009).

### **6) Técnicas motivacionales**

Ruiz, et. al (2012) manifiestan que las técnicas en las empresas son esenciales que pueden ser utilizadas con la finalidad de incentivar a los

trabajadores, ya que impulsa a los trabajadores a realizar con mayor productividad sus actividades.

- **Lineamientos de conciliación**

Esta técnica es importante para motivar a los colaboradores mediante la conciliación con su familia, su vida personal, su vida de trabajo, proporcionando un horario flexible, dándole permiso, planteando trabajo a tiempo parcial, servicio de guardería, dando permiso.

- **Mejorar las condiciones de trabajo**

Nos referimos a mejorar el sueldo, las infraestructuras, los equipos en buen funcionamiento y sobre todo la seguridad que debe de ofrecer la empresa a los que colaboran, para que pueda desarrollar su trabajo con eficacia.

- **Enriquecimiento del trabajo**

Saber modificar la forma en que se ejecuta el trabajo para evitar lo rutinario. Así se podrá brindar la autonomía al colaborador para que tomen sus propias decisiones cuando afecte a su trabajo, ya que ellos mismo son los concedores de su forma de trabajar.

- **Adecuar al personal en su puesto de trabajo**

Se debe de seleccionar a las personas correcta en los puestos que ellos puedan desenvolverse, así puedan demostrar competencias frente a su desempeño, así dará el ciento por ciento.

- **Saber reconocer el trabajo**

Es fundamental reconocer y felicitar a la persona que cada día va mejorando en su rendimiento. Esto se puede dar mediante palabras de gratitud, recibir mensajes de felicitación, un informe de ascenso.



## **7) Motivación y sus alcances**

Madrigal (2009) manifiesta que dar motivación es dar un ensayo mental, preparar una acción con diligencia y va acompañado con palabras motivador, para alentarlos en todos los aspectos.

## **8) Motivación en el trabajo**

Son conjunto de fortaleza interna y externa que hace que el trabajador pueda dar lo mejor de sí, y pueda dar un acto de esfuerzo. Así mismo se debe de considerar una serie de factores que los directivos deben de considerar y entender:

Los roles que ellos realizan en su vida personal y profesional, ya que están insertos en lo social, para ellos se lo puede motivar de una manera adecuada.

Debemos entender el concepto de individualidad porque cada uno de ellos tiene factores motivacionales.

Y por último se debe de considerar la personalidad ya que está condicionada a lo genético y al entorno lo que se demuestra en las expresiones (Sum, 2015).

## **9) Fases de la motivación**

Slocum (2009) refiere que el desempeño de los trabajadores va a depender de la capacidad que tenga la persona para poder ser motivado; nos explica que una persona si no tiene la capacidad nunca podrá desempeñarse con éxito, por consiguiente, la capacidad es talento y competencia que se aprende para que pueda desempeñarse. Siempre la motivación está enfocada hacia una meta.

## **10) Dimensiones de la motivación laboral**

Dimensión 1. Necesidad de Logro:

El estímulo para sobresalir, obtener logros con relación a una serie de normas y luchar para tener éxito. (Robbins y Coulter, 2013)

Dimensión 2. Necesidad de Poder:

La necesidad de hacer que otros se comporten como no se comportarían de otro modo, (Robbins y Coulter, 2013).

Dimensión 3. Necesidad de Afiliación:

El deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. (Robbins y Coulter, 2013)

### **1.3.2. Desempeño docente**

#### **1) Definición**

Montenegro (2005) define como cumplimiento los roles del docente, cuando cumple sus funciones consigo mismo, con el aprendiz y con su entorno. De la misma manera el desempeño se ejercerá de diferentes formas en lo socio cultural, institucional, en el aula y en el mismo docente a través de la reflexión.

Subaldo (2012) comenta que el desempeño es la capacidad del docente que posee para poder realizar acciones, deberes y funciones del cargo que ocupa en el trabajo. Podemos decir que son la conducta del trabajador que tiene con sus obligaciones a cumplir durante su profesión.

Sánchez (2011) refiere que son las demostraciones de sus labores diarios que debe de realizar el docente en el aula con sus estudiantes para poder lograr su desarrollo integral; de esa forma evitará la improvisación en sus clases. Porque el centro del proceso educativo es el estudiante, tampoco hay que olvidar que la institución es un lugar donde interactúan estudiantes, docentes y otros.

Monroy (2012) manifiesta que el desempeño son los ejercicios prácticos que una persona demuestra en sus obligaciones y funciones tanto legal,

institucional y social, que tiene que ver con la docencia. Podemos señalar que son las planificaciones, unidades, sesiones, la parte de estrategias didácticas, uso de los recursos didácticos y la evaluación.

MINEDU (2014) argumenta en el Marco de Buen desempeño docente los dominios, competencias y desempeños que busca de resaltar la buena docencia. Así mismo se espera que las competencias sean dominadas por los docentes con la finalidad de lograr el aprendizaje de los estudiantes, por lo tanto, es una herramienta estratégica para el desarrollo integral del docente.

Valdés (2006) refiere que es un proceso sistemático donde se busca de obtener datos válidos y confiables, con el propósito de valorar el efecto pedagógico que produce en los aprendices, es decir; sus capacidades, su emocionalidad, su compromiso y responsabilidad, su interrelación con los estudiantes, padres, directivos, docente y los demás integrantes de la comunidad educativa.

## **2) Evaluación de desempeño docente**

Rodríguez (1999) define como un proceso que se busca de obtener datos válidos y fiables con el solo propósito de dar un valor al efecto educativo real y significativo, esto se debe de verificar en los aprendices el quehacer del docente, es decir si desarrolla capacidades didácticas, emocionalidad, compromiso laboral, dominio de los temas y si demuestra relación interpersonal con los estudiantes, docentes y directivos.

## **3) Funciones del desempeño docente**

Rodríguez (1999) menciona las siguientes funciones:

### **Función diagnóstica**

Es decir que se debe de describir el desempeño por un tiempo determinado y conciso, se debe de tener un resumen de los aciertos y desaciertos del docente, para que puedan evaluar los directivos y el mismo docente, este

diagnóstico servirá para determinar acciones de superación, tanto en su vida profesional, y en vida personal, que le ayude a superarse.

### **Función instructiva**

Significa que las personas deben instruirse ante de la evaluación, deben de aprender el proceso de la evaluación, buscan de incorporar experiencias novedosas de aprendizaje como profesionales.

### **Función educativa**

Se refiere la forma como se ha desarrollado el desempeño, es decir de una manera adecuada, y el mismo maestro debe de percibir que existe un enlace entre los resultados de su desempeño, con las motivaciones y actitudes que él mismo demuestra. De tal manera que el mismo docente se sentirá observado por los directivos, estudiantes y colegas, tendrá la ocasión de proponerse estrategias para cambiar las insuficiencias.

### **Función desarrolladora**

Se busca de cumplir en los docentes, se busca de incrementar el proceso personal de madurez; esto implica que el mismo docente es capaz de autoevaluarse de una manera crítica y constante de su mismo desempeño; esto lo ayudará a reducir su temor a sus errores y límites; lo que se busca que aprenda y adquiera un nuevo cambio.

## **4) Fines de la evaluación del desempeño docente**

Rodríguez (1999) comenta que los fines de la evaluación es determinar las cualidades del docente de su labor profesional y personal, que busca de desarrollar estrategias de formación para el personal docente. Lo que se busca el mejoramiento de la institución y el proceso de enseñanza, lo que se desea dos cosas mediante esta evaluación el mejoramiento de la

institución y el desempeño docente. Desde esta perspectiva se puede elaborar los resultados, el perfil del docente, los fines de la institución se deben de convertir en metas de crecimiento personal.

## **5) Teorías del desempeño**

Klingner y Nalbandian (2002) manifiestan que un formador es un profesional, un trabajador, por lo tanto, las teorías deben de explicar el enlace entre la motivación y el desempeño y el rendimiento. Menciona lo siguiente:

### **Teoría de equidad**

Está relacionada con la percepción del trabajador al trato que lo brinda si es lo justo o lo injusto. Donde se tiene que ver la lealtad, la voluntad y la eficacia en su labor dentro de la organización; esto significa demostrar imparcialidad y trato amable, la comunicación entre el jefe y los trabajadores.

### **Teoría de las expectativas**

Se refiere a los sentimientos de complacencia de los trabajadores. Que este factor lo ayudará a realizar un buen desempeño laboral. El trabajador cree de poder lograr su trabajo a un nivel esperado; se debe de gratificar o sancionar, si ha logrado o no el desempeño, y que importante es para el trabajador el ser reconocido o sancionado.

## **6) Dimensiones de la docencia**

### **Pedagógica**

Esta dimensión trata sobre la profesionalidad docente. Es decir, al saber específico, pedagógico que se va construyendo con la reflexión teórico-práctica, de la cual lo ayuda en los saberes diferentes de sus roles que

debe de cumplir. Esta dimensión lo lleva a la práctica de la enseñanza, donde exige interés y compromiso en los aprendices para que aprendan y se formen. Se distingue por tres aspectos: El juicio pedagógico que son los criterios que ayudan a valorar las necesidades de cada estudiantes; tenemos el liderazgo motivacional son la capacidad de dar interés en aprender en equipo heterogéneas, dando la confianza en que puedan lograr las capacidades, y por último la vinculación que se enlace con los lazos personales que se tiene con el estudiante, cuando se habla de vinculo se refiere al compromiso donde se debe existir intercomunicación afectiva, involucramiento, interés hacia el otro.

### **Cultural**

Viene a ser los reconocimientos de su entorno con el solo propósito de desafiar lo que son lo económico, político, social y cultural, como también el contexto tanto local, regional, nacional y europeo. Lo que se busca saber contextualizar los aprendizajes según la sociedad.

### **Político**

Son los compromisos que demuestra el docente hacia sus estudiantes como futuros ciudadanos que buscan de orientar las relaciones desde una perspectiva de justicia social y equidad. Lo que se busca construir país con identidad, más honesta y libres, que sea sostener en unos ciudadanos conscientes, responsables y respetuosos (MINEDU, 2014).

## **7) Propósitos del marco del buen desempeño**

Busca de establecer un lenguaje común entre docentes y ciudadanos en el proceso de enseñanza.

Busca de incentivar a los docentes sobre la reflexión desde su práctica, deben de apropiarse de los desempeños, para compartir una visión de la enseñanza.

Buscan de promover la revaloración social y profesional de los docentes para que demuestren otra imagen como profesionales competentes y se van perfeccionando en la enseñanza.

Se debe de guiar el diseño político de formación, evaluación, reconocimiento y mejora de las condiciones del docente (MINEDU, 2014).

## **8) Dimensiones del desempeño docente**

### **D1. Dimensión reflexiva:**

En esta dimensión el maestro busca confirmar su identidad profesional en su trabajo diario como formador. Donde busca reflexionar desde su propia práctica social (MINEDU, 2014).

### **D2. Dimensión relacional:**

Es decir que la docencia viene hacer una relación entre diversas personas donde se da un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los responsables de la enseñanza (MINEDU, 2014).

### **D3. Dimensión colegiada**

Se denomina cuando el maestro o formador desarrolla su trabajo dentro de una organización cuyo objetivo es asegurar a sus estudiantes a que aprendan y puedan adquirir las competencias (MINEDU, 2014).

### **D4. Dimensión ética**

Llamamos a los compromisos y a la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y formación humana (MINEDU, 2014).

## **1.4. Formulación del problema**

### **General**

¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros” Huánuco– 2018?

### **Específicos**

- ¿Qué relación existe entre la necesidad de logro y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros” Huánuco – 2018?
- ¿Qué relación existe entre la necesidad de poder y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros” Huánuco – 2018?
- ¿Qué relación existe entre la necesidad de afiliación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros” Huánuco – 2018?

### **Justificación del estudio**

Este estudio de investigación se justifica:

#### **Es conveniente:**

Porque ayudó a la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros” de Huánuco a dar una respuesta mediante las encuestas sobre la motivación laboral y el desempeño docente, para que puedan realizar un diagnóstico concreto y tomar decisiones pertinentes; mejorar estas dos variables para un bien de toda la comunidad.



**Por lo teórico:**

En este trabajo de investigación se está aportando con conceptos, bases teóricas sobre las dos variables, que servirá a otras investigaciones como referencia, así mismo está dando bases de datos bibliográficos.

**Por lo práctico:**

Porque está dando una respuesta a un problema concreto, lo que busca en esta investigación es la relación de las dos variables de estudio, así mismo los niveles de cada variable, en dónde se encuentran los docentes con la motivación y el desempeño, a la dirección le será de gran ayuda, para tomar decisiones.

**Utilidad metodológica**

A través de este estudio se ha construido los instrumentos para cada variable que nos ayudó a recoger datos concretos para analizar, así mismo está contribuyendo con conceptos de cada variable y con la relación entre ambas.

**1.5. Hipótesis****General**

- Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco – 2018.

**Nula**

No existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco – 2018.

## **Específicos**

- Existe una relación significativa entre la necesidad de logro y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco – 2018.
- Existe una relación significativa entre la necesidad de poder y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros” Huánuco – 2018.
- Existe una relación significativa entre la necesidad de afiliación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros” Huánuco – 2018.

## **1.6. Objetivos**

### **General**

- Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros” Huánuco – 2018.

### **Específicos:**

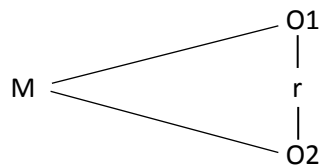
- Demostrar la relación entre la necesidad de logro y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros” Huánuco – 2018.
- Establecer la relación entre la necesidad de poder y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco – 2018
- Identificar la relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros” Huánuco – 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

El tipo de estudio es no experimental. El enfoque es cuantitativo. El diseño es correlacional-transversal. Donde se examina la relación existente entre dos variables en el mismo sujeto de estudio Hernández, Fernández y Baptista (2010) señala “La investigación correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación, que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 81). Hernández, Fernández y Baptista (2010) refieren: “La investigación es transversal porque recopila datos en un momento único” (p. 151).

#### Esquema:



#### Donde:

M = Muestra.

O1 = Variable 1

O2 = Variable 2

r = Prueba de las variables de estudio

### 2.2. Identificación de Variables:

#### Variable 1:

Motivación laboral

#### Variable 2:

Desempeño docente

**Cuadro N° 01: Operacionalización de Variables**

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala Medición</b>
<b>V.1. MOTIVACIÓN LABORAL</b>	La motivación laboral es el motor de nuestro obrar, es una fuerza capaz de impulsar nuestra conducta y también de sostenerla mientras dure esta conducta (Rodríguez y Bonilla, 2013).	Se realizó un cuestionario para recoger información de la necesidad de logro, poder y afiliación, para indagar sobre la motivación laboral	D <sub>1</sub> . Necesidad de Logro:	Estimulo laboral Logro profesional Éxito académico	Ordinal
			D <sub>2</sub> . Necesidad de Poder:	Demuestra un comportamiento positivo Realiza sus actividades con coherencia. Incentiva acciones positivas	
			D <sub>3</sub> . Necesidad de Afiliación:	Relaciones Interpersonales. Relación social Relación laboral	
<b>V.2. DESEMPEÑO DOCENTE</b>	Llamamos a conjuntos de acciones que ejecuta el docente mediante el desarrollo de sus acciones pedagógica, que se cumple en sus funciones básicas, y resultados para obtener los objetivos establecidos (Torres, 2008)	Se busca de indagar sobre el desempeño docente, sobre sus dimensiones reflexiva, relacional, colegiada y ética	D <sub>1</sub> . Dimensión reflexiva:	Identidad profesional Demuestra interés en la investigación pedagógica	
			D <sub>2</sub> . Dimensión relacional:	Demuestra relación con los demás Asocia su enseñanza con sus estudiantes	
			D <sub>3</sub> . Dimensión colegiada	Interactúa con sus pares Realiza trabajo en colectivo	
			D <sub>4</sub> . Dimensión ética	Demuestra fundamento ético Demuestra compromiso moral	

### 2.3. Población y Muestra

#### Población.

La población censal objeto de estudio, está constituido por 26 docentes. Tal como se demuestra:

**Cuadro N° 02. Relación de la población censal de docentes de la I.E N° 32008 Señor de los Milagros.**

DENOMINACIÓN	SEXO		N° de docentes
	M	F	
Inicial	-	03	03
Primaria	10	13	23
Total			<b>26</b>

Fuente: Nomina 2018

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

#### Técnica

Se aplicó la técnica de la encuesta.

#### Instrumento.

Se utilizó como instrumentos los cuestionarios para ambas variables de estudio, cada uno con sus respectivas dimensiones e ítems.

#### Validación

Siendo validado por tres expertos en investigación, docentes de la universidad, donde no se obtuvo ninguna observación, luego se aplicó los instrumentos. El método que se utilizó fue la validez de contenido.

**Confiabilidad.** El grado de confiabilidad de cada instrumento (cuestionarios) se determinó a través del Coeficiente Alfa de Cronbach.

## MOTIVACIÓN LABORAL

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	18	100,0

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

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ \frac{\sum S_1^2}{S_T^2} \right]$$

Donde K es el número de ítems.

$S_1^2$  es la sumatoria de varianzas de los ítems.

$S_T^2$  es la varianza de la suma de ítems

$\alpha$  es el coeficiente de Alfa de Cronbach.

<b>Estadística de fiabilidad</b>		
Alfa de	K número e ítems	18
Cronbach	$\Sigma V_1$ sumatoria de varianza de los ítems	12.81
	VT varianza de la suma de ítems	37.95
	Sección 1	1.059
	Sección 2	0.662
	<b>ALFA DE CRONBACH</b>	<b>0.701</b>

**Interpretación:** El grado de confiabilidad del cuestionario Motivación Laboral es 0,701 indica que es confiable.

## DESEMPEÑO DOCENTE

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ \frac{\sum S_1^2}{S_T^2} \right]$$

Donde K es el número de ítems.

$S_1^2$  es la sumatoria de varianzas de los ítems.

$S_T^2$  es la varianza de la suma de ítems

$\alpha$  es el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Estadística de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	K número e ítems	20
	$\Sigma V1$ sumatoria de varianzas de los ítems	9.88
	VT varianza de la suma de ítems	45.67
	Sección 1	1.053
	Sección 2	0.784
	ALFA DE CRONBACH	0.825

**Interpretación:** El grado de confiabilidad del cuestionario Desempeño Docente es 0,825 indica que es confiable.

## **2.5. Métodos de Análisis de datos**

Para el análisis de los datos obtenidos se empleó:

- Distribución de frecuencias (tabla y figuras estadísticas)
- Estadística inferencial: para la correlación se utilizó Rho de Spearman
- La discusión de los resultados se realizó mediante la confrontación de los mismos con las conclusiones de las tesis citadas en los “trabajos previos” y con los planteamientos de “temas relacionados”
- Las conclusiones están formuladas por los objetivos planteados y por los resultados obtenidos.

## **2.6. Aspectos éticos**

Los datos obtenidos en este trabajo de investigación fueron recogidos por los investigadores y luego se procesaron los datos sin alterar o adulterar, podemos confirmar que están fundamentados por los instrumentos que se aplicó en los grupos. Se pidió la autorización a la dirección de la institución educativa, de la misma forma se mantiene en reserva las personas encuestadas.



*“Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional”*

## **CARTA DE PRESENTACIÓN**

Huánuco, 03 de mayo de 2018

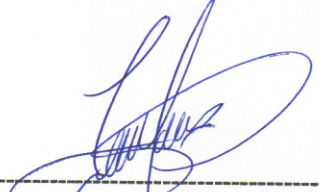
**Profesor FELICIANO BLAS MORA**  
**Director de la IE. N° 32008 “Señor de los Milagros” – Huánuco**

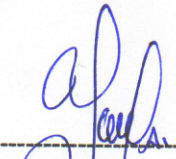
De nuestra mayor consideración,

Es grato dirigirnos a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez comunicarle que los suscritos Lic. Jorge Antonio RIOS SORIA, identificado con DNI N° 40991755 y la Lic. Yesslin ROMERO VELITA, identificada con DNI N° 45203284, ambos estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, que nos encontramos realizando un proyecto de tesis titulado **“Motivación Labora y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros. Huánuco – 2018”**, el cual tiene como objetivo recoger la opinión de los docentes y determinar la relación que existe entre la motivación laboral y desempeño docente.

Quedamos a su disposición para ampliar cuanta información estime necesaria, nos despedimos de Usted expresándole las muestras de nuestra consideración y estima personal.

Atentamente,

  
-----  
**Lic. Jorge Antonio Rios Soria**  
DNI 40991755

  
-----  
**Lic. Yesslin Romero Velita**  
DNI 45203284



### III. RESULTADOS

En la presente investigación se aplicó los instrumentos de investigación denominados Cuestionario Motivación Laboral y Cuestionario Desempeño Docente, una muestra con 26 docentes de la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros de Huánuco– 2018. Los instrumentos aplicados responden a la escala ordinal.

Los resultados de la presente investigación se encuentran organizados tal como lo manifiesta Hernández, Fernández, y Baptista (2010) y APA V6 (2010), donde se señala que los resultados deben obedecer y organizarse según los objetivos y/o dimensiones de la variable de investigación. A continuación, se presenta mediante tablas y figuras de barras los resultados de las variables y sus dimensiones:

#### 3.1. Resultados descriptivos

##### A. Resultados de la variable motivación laboral

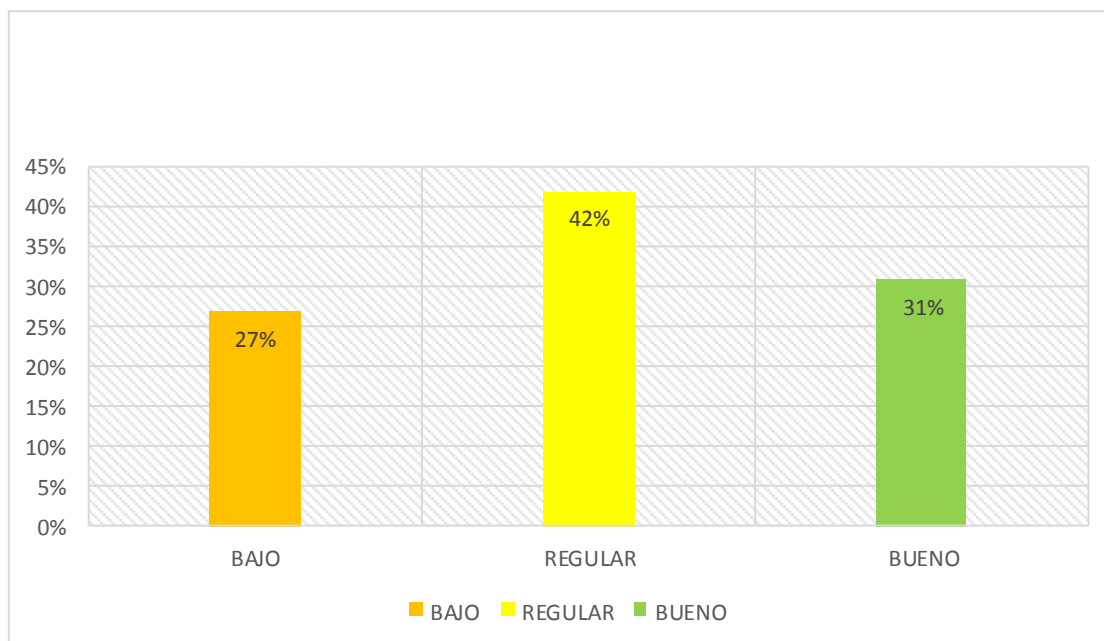
**Tabla 1. Nivel de la variable motivación laboral**

NIVEL	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	[55 - 63)	7	27%
REGULAR	[63 - 71)	11	42%
BUENO	[71 - 79)	8	31%
<b>TOTAL</b>		26	100%

**Fuente:** Cuestionario motivación laboral.

**Interpretación:** Se aprecia los resultados descriptivos del nivel de la variable motivación laboral en la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros de Huánuco – 2018. Donde, el 27% (7) profesores afirmaron que existe un nivel bajo, mientras que el 42% (11) profesores afirmaron que se encuentra en el nivel regular; finalmente, el 31% (8) profesores afirmaron que la motivación laboral se encuentra en el nivel bueno. Para, mejor comprensión véase la siguiente figura:

**Figura 1. Nivel de la variable motivación laboral.**



**Fuente:** Tabla 1

**Interpretación:** Se aprecia el resultado general de la variable motivación laboral en la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros de Huánuco–2018; donde, el 27% (7) de profesores afirmaron que existe un nivel bajo, mientras que el 42% (11) de profesores afirmaron que se encuentra en el nivel regular; finalmente, 31% (8) de profesores afirmaron que la motivación laboral se encuentra en el nivel bueno.

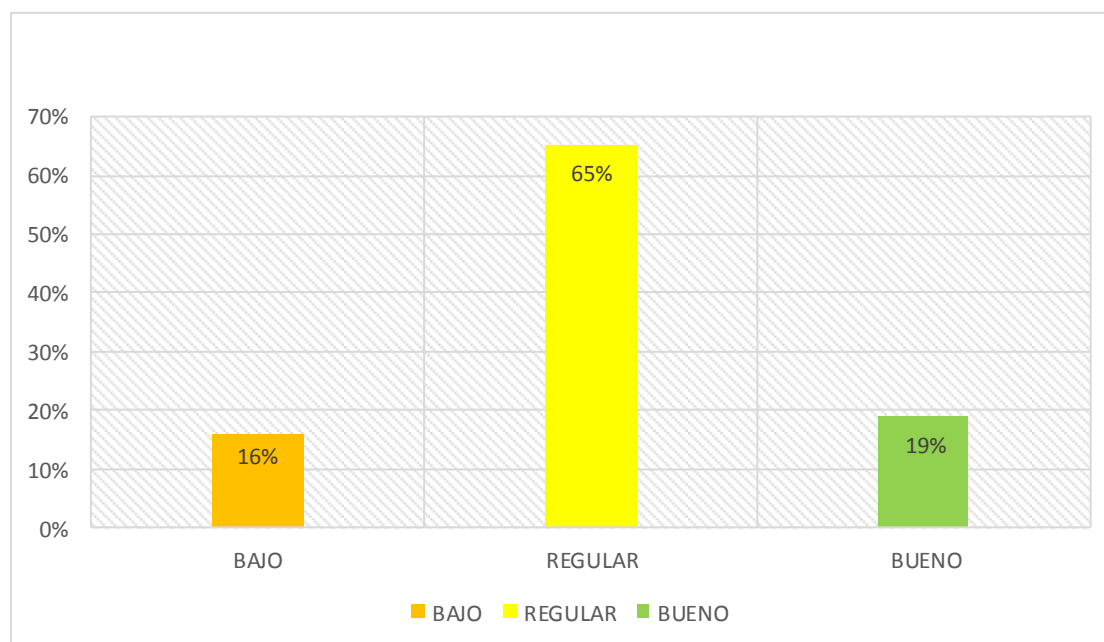
**Tabla 2. Nivel de la dimensión necesidad de logro**

NIVEL	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	[14 -18)	4	16%
REGULAR	[18 - 24)	17	65%
BUENO	[24 - 28)	5	19%
TOTAL		26	100%

**Fuente:** Cuestionario de la dimensión necesidad de logro.

**Interpretación:** Se aprecia los resultados descriptivos del nivel de la dimensión necesidad de logro de los docentes en la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros de Huánuco – 2018. Donde, el 16% (4) profesores afirmaron que existe un nivel bajo en la dimensión, mientras que el 65% (17) profesores afirmaron que la dimensión se encuentra en el nivel regular; finalmente, el 19% (5) profesores afirmaron que la dimensión se encuentra en el nivel bueno. Para, mejor comprensión véase la siguiente figura:

**Figura 2. Nivel de la dimensión necesidad de logro**



**Fuente:** Tabla 2

**Interpretación:** Se aprecia el resultado general de la dimensión necesidad de logro en la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros de Huánuco– 2018; donde, el 16% (4) de profesores afirmaron que existe un nivel bajo en la dimensión, mientras que el 65% (17) de profesores afirmaron que la dimensión se encuentra en el nivel regular; finalmente, 19% (5) de profesores afirmaron que la dimensión necesidad de logro se encuentra en el nivel bueno.

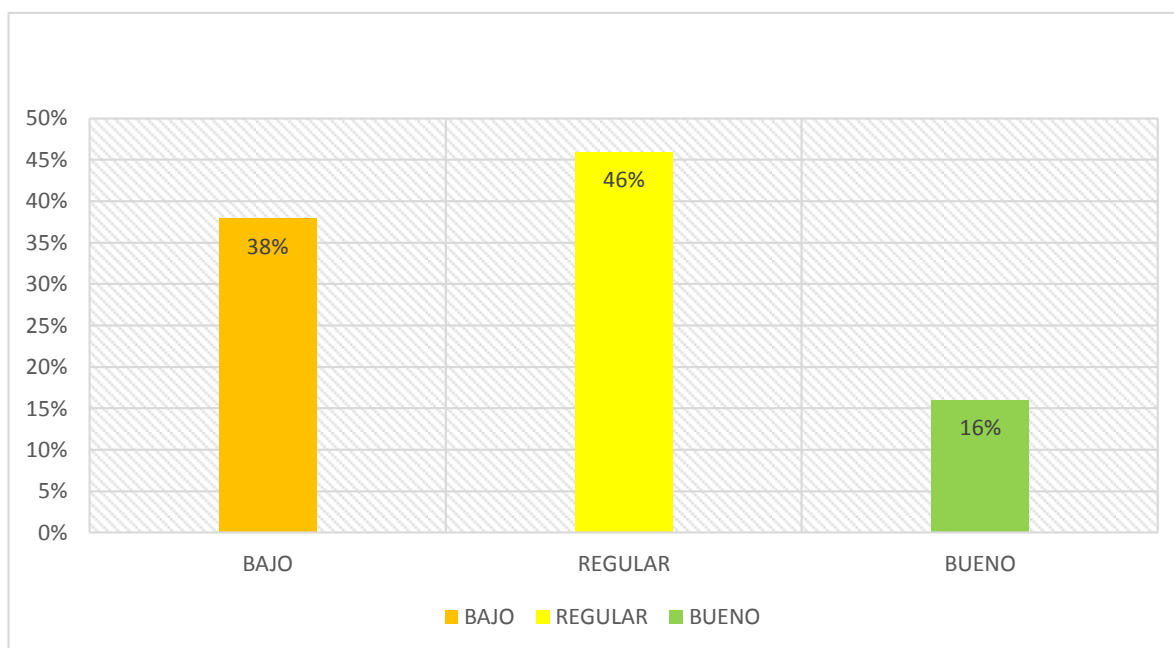
**Tabla 3. Nivel de la dimensión necesidad de poder.**

NIVEL	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	[22 - 25)	10	38%
REGULAR	[25 - 28)	12	46%
BUENO	[28 - 30)	4	16%
TOTAL		26	100%

Fuente: Cuestionario de la dimensión relacional

**Interpretación:** Se aprecia los resultados descriptivos del nivel de la dimensión necesidad de poder en la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros de Huánuco – 2018. Donde, el 38% (10) profesores afirmaron que existe un nivel bajo en la dimensión, mientras que el 46% (12) profesores afirmaron que la dimensión se encuentra en el nivel regular; finalmente, el 16% (4) profesores afirmaron que la dimensión necesidad de poder se encuentra en el nivel bueno. Para, mejor comprensión véase la siguiente figura:

**Figura 3. Nivel de la dimensión necesidad de poder.**



Fuente: Tabla 3

**Interpretación:** Se aprecia el resultado general de la dimensión necesidad de poder en la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros de Huánuco– 2018; donde, el 38% (10) de profesores afirmaron que existe un nivel bajo en la dimensión necesidad de poder de los docentes, mientras que el 46% (12) de profesores afirmaron que la dimensión se encuentra en el nivel regular; finalmente, 16% (4) de profesores afirmaron que la dimensión necesidad de poder se encuentra en el nivel bueno.

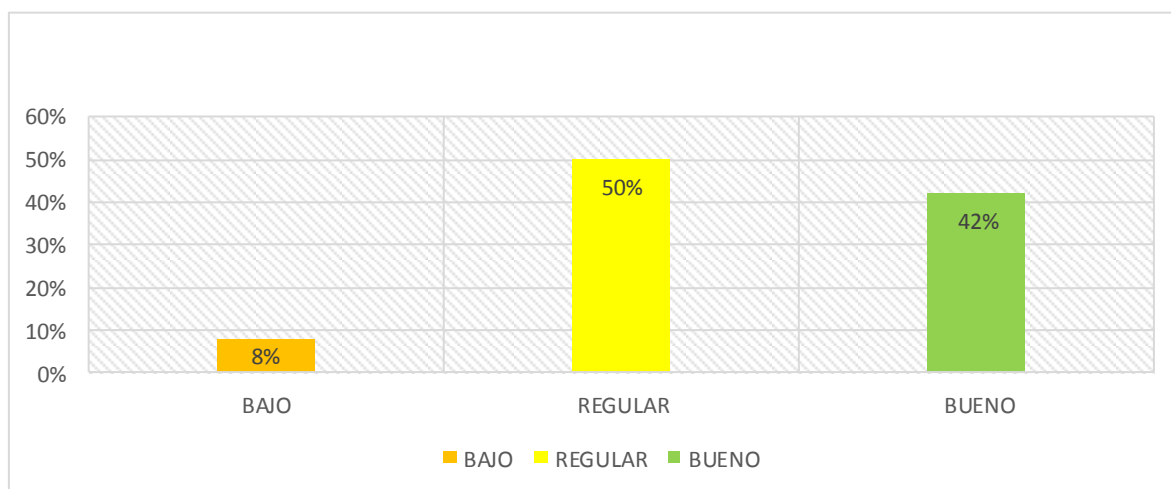
**Tabla 4. Nivel de la dimensión necesidad de afiliación**

NIVEL	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	[13 - 18)	2	8%
REGULAR	[18 - 22)	13	50%
BUENO	[22 - 27)	11	42%
TOTAL		26	100%

Fuente: Cuestionario de la dimensión colegiada

**Interpretación:** Se aprecia los resultados descriptivos del nivel de la dimensión necesidad de afiliación de los docentes en la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros de Huánuco – 2018. Donde, el 8% (2) profesores afirmaron que existe un nivel bajo en la dimensión, mientras que el 50% (13) profesores afirmaron que la dimensión se encuentra en el nivel regular; finalmente, el 42% (11) profesores afirmaron que la dimensión necesidad de afiliación se encuentra en el nivel bueno. Para, mejor comprensión véase la siguiente figura:

**Figura 4. Nivel de la dimensión necesidad de afiliación.**



Fuente: Tabla 4

**Interpretación:** Se aprecia el resultado general de la dimensión necesidad de afiliación de los docentes en la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros de Huánuco–2018; donde, el 8% (2) de profesores afirmaron que existe un nivel bajo en la dimensión, mientras que el 50% (13) de profesores afirmaron que la dimensión se encuentra en el nivel regular; finalmente, 42% (11) de profesores afirmaron que la dimensión necesidad de afiliación se encuentra en el nivel bueno.

## B. RESULTADOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

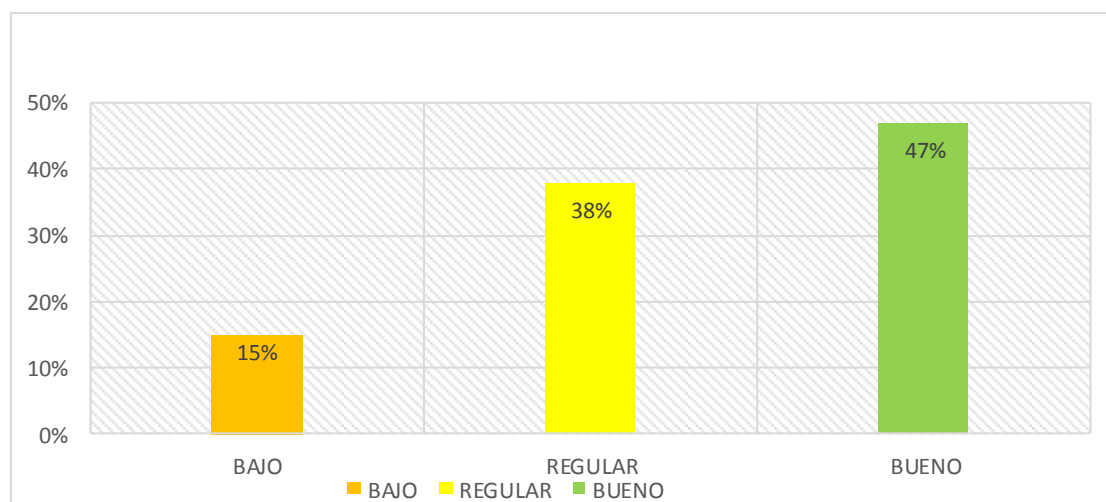
**Tabla 5. Nivel de la variable desempeño docente**

NIVEL	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	[73 - 81)	4	15%
REGULAR	[81 - 89)	10	38%
BUENO	[89 - 97)	12	47%
TOTAL		26	100%

**Fuente:** Cuestionario de la variable desempeño docente

**Interpretación:** Se aprecia los resultados descriptivos del nivel de la variable desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros de Huánuco – 2018. Donde, el 15% (4) profesores afirmaron que existe un nivel bajo en la variable, mientras que el 38% (10) profesores afirmaron que la variable se encuentra en el nivel regular; finalmente, el 47% (12) profesores afirmaron que la variable desempeño docente se encuentra en el nivel bueno. Para, mejor comprensión véase la siguiente figura:

**Figura 5. Nivel de la variable desempeño docente.**



**Fuente:** Tabla 5

**Interpretación:** Se aprecia el resultado general de la variable desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros de Huánuco– 2018; donde, el 15% (4) de profesores afirmaron que existe un nivel bajo en la variable, mientras que el 38% (10) de profesores afirmaron que la variable se encuentra en el nivel regular; finalmente, el 47% (12) de profesores afirmaron que la variable desempeño docente se encuentra en el nivel bueno.



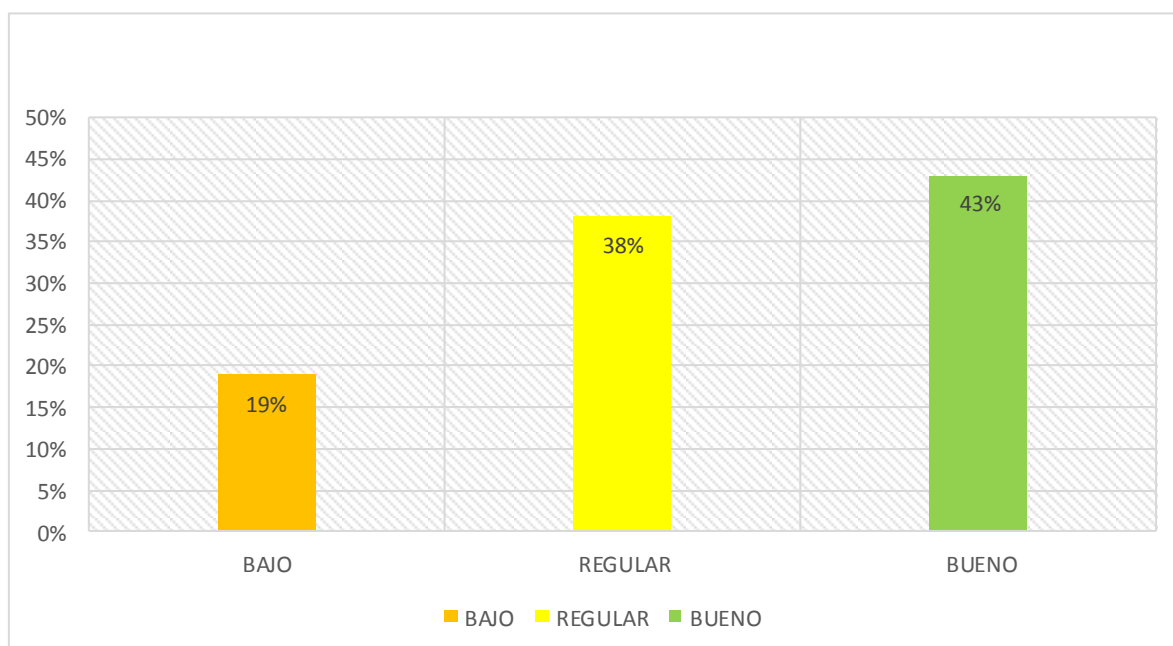
**Tabla 6. Nivel de la dimensión reflexiva**

NIVEL	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	[17 - 20)	5	19%
REGULAR	[20 - 23)	10	38%
BUENO	[23 - 26)	11	43%
<b>TOTAL</b>		<b>26</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario de la dimensión reflexiva

**Interpretación:** Se aprecia los resultados descriptivos del nivel de la dimensión reflexiva en la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros de Huánuco – 2018. Donde, el 19% (5) profesores afirmaron que existe un nivel bajo en la dimensión, mientras que el 38% (10) profesores afirmaron que la dimensión reflexiva se encuentra en el nivel regular; finalmente, el 43% (11) profesores afirmaron que la dimensión reflexiva se encuentra en el nivel bueno. Para, mejor comprensión véase la siguiente figura:

**Figura 6. Nivel de la dimensión reflexiva.**



**-Fuente:** Tabla 6

**Interpretación:** Se aprecia el resultado general de la dimensión reflexiva en la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros de Huánuco–2018; donde, el 19% (5) de profesores afirmaron que existe un nivel bajo en la dimensión, mientras que el 38% (10) de profesores afirmaron que la dimensión se encuentra en el nivel regular; finalmente, 43% (11) de profesores afirmaron que la dimensión reflexiva se encuentra en el nivel bueno.



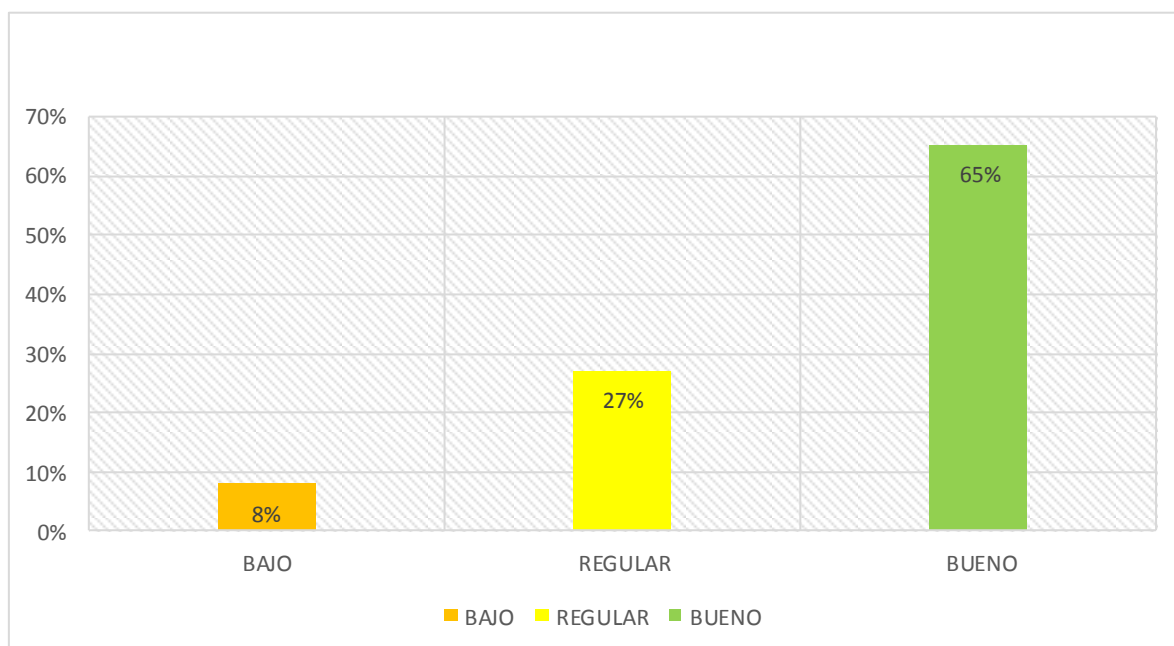
**Tabla 7. Nivel de la dimensión relacional**

NIVEL	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	[19 - 21)	2	8%
REGULAR	[21 - 23)	7	27%
BUENO	[23 - 25)	17	65%
TOTAL		26	100%

Fuente: Cuestionario de la dimensión relacional

**Interpretación:** Se aprecia los resultados descriptivos del nivel de la dimensión relacional en la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros de Huánuco – 2018. Donde, el 8% (2) profesores afirmaron que existe un nivel bajo en la dimensión, mientras que el 27% (7) profesores afirmaron que la dimensión relacional se encuentra en el nivel regular; finalmente, el 65% (17) profesores afirmaron que la dimensión relacional se encuentra en el nivel bueno. Para, mejor comprensión véase la siguiente figura:

**Figura 7. Nivel de la dimensión relacional.**



Fuente: Tabla 7

**Interpretación:** Se aprecia el resultado general de la dimensión relacional en la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros de Huánuco–2018; donde, el 8% (2) de profesores afirmaron que existe un nivel bajo en la dimensión relacional, mientras que el 27% (7) de profesores afirmaron que la dimensión relacional se encuentra en el nivel regular; finalmente, 65% (17) de profesores afirmaron que la dimensión relacional se encuentra en el nivel bueno.

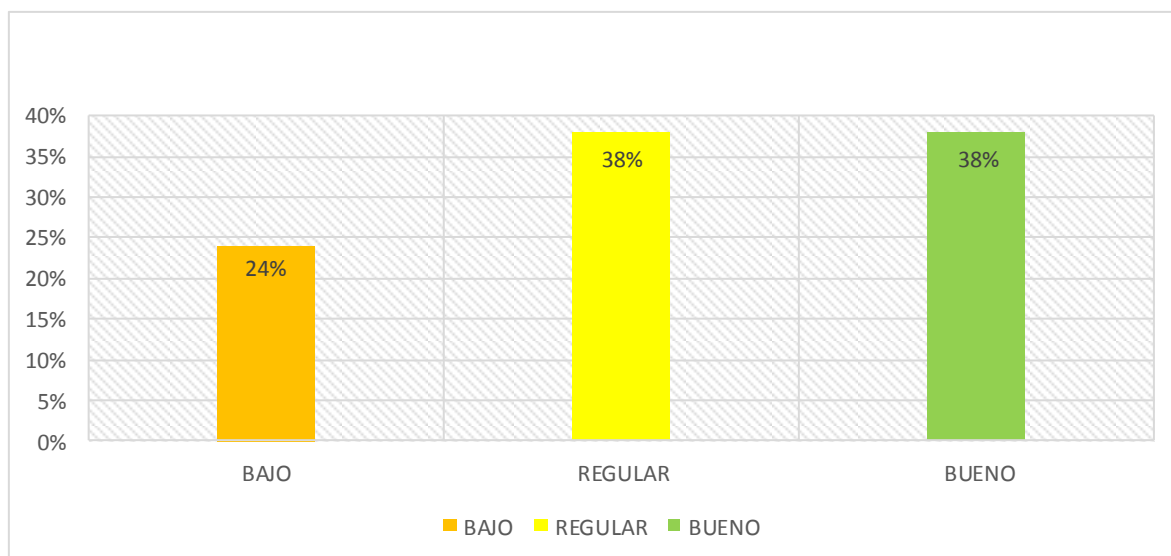
**Tabla 8. Nivel de la dimensión colegiada**

NIVEL	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	[15 - 18)	6	24%
REGULAR	[18 - 21)	10	38%
BUENO	[21 - 24)	10	38%
TOTAL		26	100%

Fuente: Cuestionario de la dimensión colegiada.

**Interpretación:** Se aprecia los resultados descriptivos del nivel de la dimensión colegiada en la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros de Huánuco – 2018. Donde, el 24% (6) profesores afirmaron que existe un nivel bajo en la dimensión, mientras que el 38% (10) profesores afirmaron que la dimensión colegiada se encuentra en el nivel regular; finalmente, el 38% (10) profesores afirmaron que la dimensión colegiada se encuentra en el nivel bueno. Para, mejor comprensión véase la siguiente figura:

**Figura 8. Nivel de la dimensión colegiada.**



Fuente: Tabla 8

**Interpretación:** Se aprecia el resultado general de la dimensión colegiada en la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros de Huánuco–2018; donde, el 24% (6) de profesores afirmaron que existe un nivel bajo en la dimensión colegiada, mientras que el 38% (10) de profesores afirmaron que la dimensión colegiada se encuentra en el nivel regular; finalmente, 38% (10) de profesores afirmaron que la dimensión colegiada se encuentra en el nivel bueno.

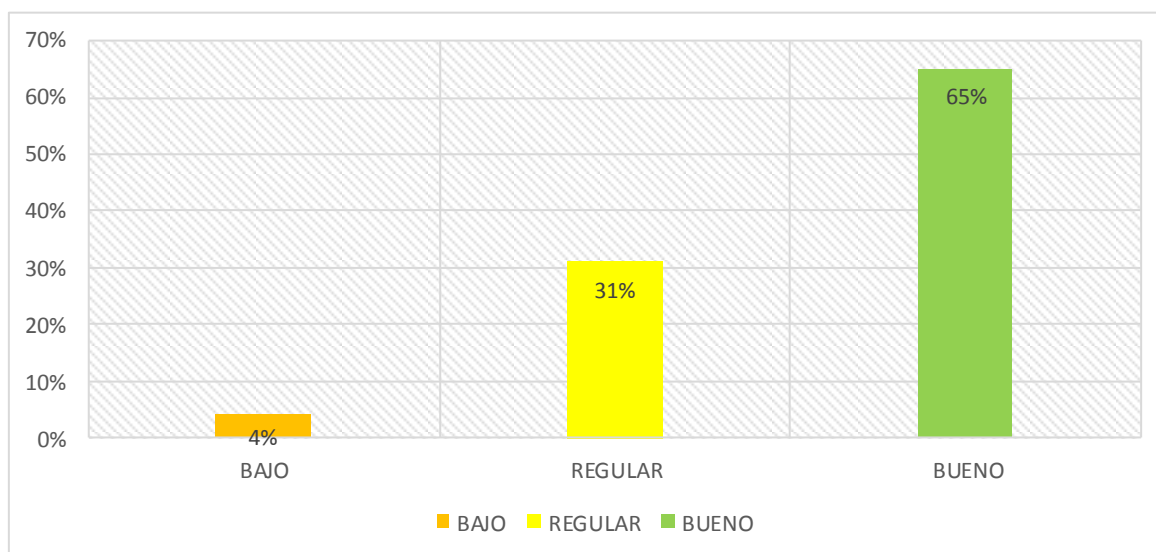
**Tabla 9. Nivel de la dimensión ética**

NIVEL	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	[17 - 20)	1	4%
REGULAR	[20 - 23)	8	31%
BUENO	[23 - 26)	17	65%
TOTAL		26	100%

Fuente: Cuestionario de la dimensión ética.

**Interpretación:** Se aprecia los resultados descriptivos del nivel de la dimensión ética en la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros de Huánuco – 2018. Donde, el 4% (1) profesores afirmaron que existe un nivel bajo en la dimensión, mientras que el 31% (8) profesores afirmaron que la dimensión ética se encuentra en el nivel regular; finalmente, el 65% (17) profesores afirmaron que la dimensión ética se encuentra en el nivel bueno. Para, mejor comprensión véase la siguiente figura:

**Figura 9. Nivel de la dimensión ética**



Fuente: Tabla 9

**Interpretación:** Se aprecia el resultado general de la dimensión ética en la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros de Huánuco–2018; donde, el 4% (1) de profesores afirmaron que existe un nivel bajo en la dimensión ética, mientras que el 31% (8) de profesores afirmaron que la dimensión ética se encuentra en el nivel regular; finalmente, 65% (17) de profesores afirmaron que la dimensión ética se encuentra en el nivel bueno.

### 3.2. Contrastación de Hipótesis

Por tener una escala de medición ordinal, el estadígrafo más pertinente para determinar la correlación entre las variables de estudio es Rho Spearman. Luego, para determinar el grado de correlación que existe entre ambas variables o entre dimensiones se utilizó los intervalos consignados en la siguiente tabla:

**Tabla 10. *Tabla de equivalencia de correlación***

---

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
<b>No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09</b>
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

---

Fuente: Hernández, et. al (2010)

Por otra parte, la prueba de hipótesis se realizó teniendo en consideración: Nivel de significancia es 0,05, el cálculo del grado de correlación se realiza mediante el software SPSS versión 24 y se acepta la hipótesis nula si  $p_c$  (valor calculado) es mayor que  $p_t$  (0,05) y se rechaza la hipótesis nula si  $p_c$  (valor calculado) es menor que  $p_t$  (0,05).

## a. Contrastación de la hipótesis general

### Hipótesis Estadístico

**Hipótesis nula (Ho):  $\rho_s = +/- 0,09$**

No existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco - 2018.

**Hipótesis alterna (Ha):  $\rho_s \neq +/- 0,09$**

Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco - 2018.

### Nivel de significancia (nivel de riesgo)

$\alpha = 0,05$  (5%)

### Cálculo del estadístico de prueba:

N = 26

**Tabla 11. Correlación entre la motivación laboral y el desempeño docente.**

			Motivación Laboral	Desempeño Docente
Rho de	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,484
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,097
		N	26	26
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,484	1,000
		Sig. (bilateral)	,097	.
		N	26	26

Fuente: Cuestionario Motivación laboral y desempeño laboral.

**Regla de decisión:**

Se acepta la hipótesis nula; si:  $\rho_c(0,097) > \rho_t(0,05)$ .

**Decisión Estadística:**

Puesto que:  $\rho_c(0,097) > \rho_t(0,05)$ , se acepta la hipótesis nula y se descarta la alterna.

**Conclusión Estadística:**

Puesto, que  $\rho_c(0,097) > \rho_t(0,05)$ , no existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco - 2018.

Se concluye que: existe correlación positiva débil, no significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco - 2018, con un nivel de significancia de  $\rho_c(0,097) > \rho_t(0,05)$ ,  $r_s = 0,484$ .

## b. Contrastación de la hipótesis específicas

### Hipótesis Específica 1.

#### Hipótesis Estadístico

**Hipótesis nula (Ho):  $\rho_s = +/- 0,09$**

No existe una relación significativa entre la necesidad de logro y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco - 2018.

**Hipótesis alterna (Ha):  $\rho_s \neq +/- 0,09$**

Existe una relación significativa entre la necesidad de logro y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco - 2018.

#### Nivel de significancia (nivel de riesgo)

$\alpha = 0,05$  (5%)

#### Cálculo del estadístico de prueba:

N = 26

#### Tabla 12.

#### Correlación entre la necesidad de logro y el desempeño docente.

			Necesidad de logro	Desempeño docente
Rho de Spearman	Necesidad de logro	Coeficiente de correlación	1,000	,485
		Sig. (bilateral)	.	,123
		N	26	26
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,485	1,000
		Sig. (bilateral)	,123	.
		N	26	26

Fuente: Cuestionario de Necesidad de logro y desempeño docente.

**Regla de decisión:**

Se acepta la hipótesis nula, si:  $\rho_c(0,123) > \rho_t(0,05)$ .

**Decisión Estadística:**

Puesto que:  $\rho_c(0,123) > \rho_t(0,05)$ , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

**Conclusión Estadística:**

Puesto, que  $\rho_c(0,123) > \rho_t(0,05)$ , no existe relación significativa entre la necesidad de logro y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco - 2018.

Se concluye que: existe correlación positiva débil, no significativa entre la necesidad de logro y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco - 2018., con un nivel de significancia de  $\rho_c(0,123) > \rho_t(0,05)$ ,  $r_s = -0,485$ .



## Hipótesis Específica 2.

### Hipótesis Estadístico

Hipótesis nula (Ho):  $\rho_s = +/- 0,09$

No existe una relación significativa entre la necesidad de poder y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco - 2018.

Hipótesis alterna (Ha):  $\rho_s \neq +/- 0,09$

Existe una relación significativa entre la necesidad de poder y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco - 2018.

### Nivel de significancia (nivel de riesgo)

$\alpha = 0,05$  (5%)

### Cálculo del estadístico de prueba:

N = 26

**Tabla 13. Correlación entre la necesidad de poder y el desempeño docente.**

			Necesidad de poder	Desempeño docente
Rho de Spearman	Necesidad de poder	Coeficiente de correlación	1,000	,342
		Sig. (bilateral)	.	,088
		N	26	26
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,342	1,000
		Sig. (bilateral)	,088	.
		N	26	26

Fuente: Cuestionario de Necesidad de poder y desempeño docente.

**Regla de decisión:**

Se acepta la hipótesis nula, si:  $\rho_c(0,088) > \rho_t(0,05)$ .

**Decisión Estadística:**

Puesto que:  $\rho_c(0,088) > \rho_t(0,05)$ , se acepta la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna.

**Conclusión Estadística:**

Puesto, que  $\rho_c(0,088) > \rho_t(0,05)$ , no existe relación significativa entre la necesidad de poder y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco - 2018.

Se concluye que: existe correlación positiva débil, significativa entre la necesidad de poder y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco - 2018., con un nivel de significancia de  $\rho_c(0,088) > \rho_t(0,05)$ ,  $r_s = 0,342$ .

### Hipótesis Específica 3.

#### Hipótesis Estadístico

Hipótesis nula (Ho):  $\rho_s = +/- 0,09$

No existe una relación significativa entre la necesidad de afiliación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco - 2018.

Hipótesis alterna (Ha):  $\rho_s \neq +/- 0,09$

Existe una relación significativa entre la necesidad de afiliación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco - 2018.

#### Nivel de significancia (nivel de riesgo)

$\alpha = 0,05$  (5%)

#### Cálculo del estadístico de prueba:

N = 26

**Tabla 14. Correlación entre la necesidad de afiliación y el desempeño docente.**

			Necesidad de afiliación	Desempeño docente
Rho de	Necesidad de	Coeficiente de correlación	1,000	,513
Spearman	afiliación	Sig. (bilateral)	.	,078
		N	26	26
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,513	1,000
	docente	Sig. (bilateral)	,078	.
		N	26	26

Fuente: Cuestionario de Necesidad de poder y desempeño docente.

**Regla de decisión:**

Se acepta la hipótesis nula, si:  $\rho_c(0,078) > \rho_t(0,05)$ .

**Decisión Estadística:**

Puesto que:  $\rho_c(0,078) > \rho_t(0,05)$ , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

**Conclusión Estadística:**

Puesto, que  $\rho_c(0,078) > \rho_t(0,05)$ , no existe relación significativa entre la necesidad de poder y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco - 2018.

Se concluye que: existe correlación positiva mediana, significativa entre la necesidad de poder y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco - 2018., con un nivel de significancia de  $\rho_c(0,078) > \rho_t(0,05)$ ,  $r_s = -0,513$ .

#### IV. DISCUSIÓN

Hablar de la motivación laboral en los docentes hoy en día, se necesita centrarse en la personalidad y en la vida profesional de cada uno de ellos, muchas veces se ha buscado de centrarnos en el aprendizaje, en los estudiantes, muy poco se ha dado el interés en los docentes como motivación personal; no consideramos como aquel profesional que porta consigo mismo problemas personales, familiares y profesional; por tal motivo es necesario que se piense en el docente, que evaluemos su estado frente a labor como educador, porque de eso va a depender de su compromiso en la educación, va a demostrar un buen desempeño como profesional, eso es lo que necesita la sociedad.

En este estudio se busca la relación entre las dos variables, de la cual se ha obtenido mediante las encuestas y llegando al siguiente resultado: Puesto, que  $p_c (0,097) > p_t (0,05)$ , no existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco - 2018. Se concluye que: existe correlación positiva débil, no significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco - 2018, con un nivel de significancia de  $p_c (0,097) > p_t (0,05)$ ,  $r_s = 0,484$ . Se acepta la hipótesis nula.

Estos resultados se ven respaldado por Veliz, I. (2016) en su trabajo: Factores motivacionales presentes de los docentes del colegio Particular Mixto Imperial de Guatemala. El tipo de estudio fue descriptivo, la muestra universal fue de 23 docentes, el instrumento fue el cuestionario y concluyo: Que los docentes demandan los factores motivacionales, aun le falta desarrollar estos factores.

Podemos contrastar ambos resultados que no se está dando tanta importancia a la motivación laboral en los docentes, es importante que en la I.E N° 32008 “Señor de los Milagros” de Huánuco impulsen a motivar, de diferentes formas a los docentes para que demuestren un buen desempeño en el aula.

De la misma manera Sum, M. (2015) en su trabajo: Motivación y desempeño laboral en Guatemala. El tipo de estudio fue descriptivo, el

diseño correlacional, la población estuvo compuesto por treinta y cuatro personales administrativos, el instrumento fue la escala de Likert y concluyeron: Que se determinó que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

En este trabajo realizado encontramos un contraste diferente que en esa institución si se desarrolla la motivación laboral, se le da importancia al trabajo docente. En el nuestro aún falta motivar.

También estos resultados se encuentran respaldados por los fundamentos teóricos Larico (2015) donde refiere que la motivación laboral es muy importante para un trabajador ser motivado, para que se esfuercen por demostrar un buen empeño en su labor. Aquella persona que se siente satisfecha podrá transmitir y sentirse feliz en atender bien a los usuarios. Si esto no sucede en una empresa, en una institución, vamos a obtener resultados diferentes, donde no van a demostrar actitud de compromiso y de desempeño.

Montenegro (2005) define el desempeño como cumplimiento de los roles del docente, cuando cumple sus funciones consigo mismo, con el aprendiz y con su entorno. De la misma manera el desempeño se ejercerá de diferentes formas en lo socio cultural, institucional, en el aula y en el mismo docente a través de la reflexión. Esto se va dar siempre y cuando el docente se encuentra motivado.

Entonces podemos concluir que las dos variables de estudio se relacionan entre sí, ambos se necesitan para poder dar un buen resultado, pero si no existe una motivación laboral en los docentes desde la misma institución, no se lo valora, no se lo reconoce sus esfuerzos entonces; no se sentirá complacido, ni motivado y en consecuencia no realizará un buen desempeño en el aula, ni como profesional, demostrará indiferencia en su labor, en su mismo compromiso con la institución, lo que nos indica los resultados que falta desarrollar esta dos variables en la I.E N° 32008 “Señor de los Milagros” de Huánuco.

Así mismo este trabajo de investigación ayudará a otros investigadores, como también puede ser perfeccionada en otra realidad y enriquecida en su desarrollo investigativo.

## V. CONCLUSIONES

No se determinó la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros” Huánuco – 2018, porque existe correlación positiva débil, no significativa, con un nivel de significancia de  $pc(0,097) > pt(0,05)$ ,  $rs = 0,484$ .

No se demostró la relación entre la necesidad de logro y el desempeño docente en la Institución Educativa N°32008 “Señor de los Milagros” Huánuco – 2018, porque existe correlación positiva débil, no significativa, con un nivel de significancia de  $pc(0,123) > pt(0,05)$ ,  $rs = -0,485$ .

No se estableció la relación entre la necesidad de poder y el desempeño docente en la Institución Educativa N°32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco – 2018, porque existe correlación positiva débil, significativa, con un nivel de significancia de  $pc(0,088) > pt(0,05)$ ,  $rs = 0,342$ .

No se identificó la relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño docente en la Institución Educativa N°32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco – 2018, porque existe correlación positiva mediana, significativa, con un nivel de significancia de  $pc(0,078) > pt(0,05)$ ,  $rs = -0,513$ .

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda al señor Director que motive a sus docentes mediante el reconocimiento público por su responsabilidad, por su puntualidad, por su compromiso en la institución; una resolución por un empeño destacado; diploma de felicitación y otros factores de motivación.

Se recomienda al señor Director que se interese en las necesidades de logro del docente, apoyarlo dándole las facilidades en su desarrollo de clases, hacer que se sienta motivado, que los estudiantes sepan valorar la labor del docente, así mismo los padres de familia.

Se recomienda al señor Director desarrollar siempre la necesidad de poder dándole la autonomía para que realice su trabajo, sepa liderar los trabajos en grupo, que sienta esa confianza como docente de la institución

Se recomienda a los docentes de motivarse ellos mismos en su práctica docente, buscando esmerarse más en su desempeño como docente, profundizando los conocimientos, utilizando los materiales con entusiasmo.

Se recomienda a los docentes demostrar actitud positiva entre sus colegas, estudiantes y padres de familia, que las relaciones entre sus colegas le motiven a mejorar su desempeño laboral.



## VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Cuesta, C. (2013). *Motivación personal y laboral de los maestros del programa de intercambio cultural que labora en una Institución Educativa en la Ciudad de Guatemala*. (Tesis de Licenciada). Universidad Rafael Landívar. Asunción, Guatemala.
- Escobal, A. (2015). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 34034, Pasco-2015*. (Tesis de Magister en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Espinoza, J., Vilca, C. y Pariona, J. (2014). *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate-San Juan de Lurigancho-Lima 2014*. (Tesis de licenciado en educación Especialidad-Matemática). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Gimeno, J. (2005). *La educación que aún es posible*. Madrid: Morata.
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5° ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Huaynate, R. (2014). *Programa: “Modelo de gestión del conocimiento” en el desempeño docente de las Instituciones educativas Focalizadas por el PELA-UGEI Yarowilca, Huánuco*. (Tesis de Doctor en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo. Huánuco, Lima, Perú.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector público*. México, ELIAC.
- Larico, R. (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román-Juliaca 2014*. (Tesis de Magíster en Administración). Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”. Juliaca-Perú.

- Locke, E. y Latham, G. (2004). *What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century*, *Academy of Management Review*, Vol. 29, N° 3, pp.388-403.
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas*. México D.F.: Mc Graw Hill/interamericana. Editores S.A.
- MINEDU (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Extraído desde: [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_docente.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf)
- Morales, A. y Pons, O. (2002). *Influencia de la organización en la motivación laboral*. Aplicación al caso de una Administración Pública, *Capital Humano*, N° 151, pp.26-36.
- Montenegro, I. (2005). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Edit. Coop. Editorial Magisterio.
- Monrroy, M. (2012). *Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una institución educativa de Ventanilla Callao*. Extraído desde: [http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012\\_Monrroy\\_Desempe%C3%B1o-docente-y-rendimiento-acad%C3%A9mico-en-matem%C3%A1tica-de-los-alumnos-de-una-instituci%C3%B3n-educativa-de-Ventanilla-Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012_Monrroy_Desempe%C3%B1o-docente-y-rendimiento-acad%C3%A9mico-en-matem%C3%A1tica-de-los-alumnos-de-una-instituci%C3%B3n-educativa-de-Ventanilla-Callao.pdf).
- Palomo, T. (2000). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Esic Editorial, Madrid.
- Peiró, J. (1990): *Psicología de la organización*. Vol 1, 5ª edición. España.
- Robbins, S. (1990). *Organization theory: structure, design and applications*, *Prentice-Hall*. Englewood Cliffs, pp.5-8.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*.
- Robbins, P. y Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educación, México.
- Rodríguez, I (1999) *El desempeño de los docentes de las Escuelas Básicas del Distrito Escolar N° 4 del Estado Aragua*. (Trabajo de grado de maestría no publicado). Universidad de Carabobo. Venezuela.

- Ruiz, E., Gago, M., García, C. y López, S. (2013). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. España: McGraw-Hill/ Interamericana de España S.A.
- Sánchez, N. (2011). *El desempeño docente en el rendimiento escolar significativo en los niños (as) de educación primaria*. Extraído desde: [http://tesis.ula.ve/pregrado/tde\\_arquivos/25/TDE-2012-09-28T20:12:01Z-1834/Publico/sancheznianyi.pdf](http://tesis.ula.ve/pregrado/tde_arquivos/25/TDE-2012-09-28T20:12:01Z-1834/Publico/sancheznianyi.pdf)
- Slocum, H. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Cengage Learning Editores S.A.
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. Extraído desde: <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24703/Tesis%20Doctorado%20%20Lucia%20Subaldo.pdf?sequence=1>
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. (Tesis de grado académico de Licenciada). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala.
- Tijerina, J. (2011). *Papel de la motivación en el desempeño docente*. (Tesis de Maestría en Psicología con orientación laboral y organizacional). Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey, México.
- Trujillo, H. (2016). *Incentivos no económicos promovidos en una Institución educativa Privada de Lima para motivar el desempeño docente*. (Tesis de Magíster en Gestión de la Educación). Pontificia Universidad católica del Perú. San Miguel, Lima, Perú.
- Zárate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Perú. Extraído desde: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/zarate\\_rd.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/zarate_rd.pdf)
- Valdés, V. (2006) *Evaluación del Desempeño docente*. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. Recuperado de: <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>

- Valverde, G. (2009). *Estándares y evaluación*. En S. Schwartzman, y C. Cox (Eds.), *Políticas educativas y cohesión social en América Latina*. Santiago, Chile: Uqbar Editores
- Veliz, I. (2016). *Factores motivacionales presentes de los docentes del colegio Particular Mixto Imperial*. (Tesis de grado académico de Licenciada). Universidad Rafael Landívar. San Juan Chamelco, Alta Verapaz, Guatemala.
- Vroom, H. y Deci, E. (1979). *Motivación y alta dirección*. Ed. Trillas, México.

# **ANEXOS**

## ANEXO N° 01 INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO MOTIVACIÓN LABORAL

**Estimados docentes:**

El presente cuestionario es parte de una investigación para recoger información y opiniones sobre la Motivación laboral, por lo tanto, no hay respuestas correctas o incorrectas. Debes de leer cada una de las preguntas y seleccionar una de las respuestas según su convicción y luego marca con un aspa (x). Se lo pide de responder con sinceridad y veracidad. Es de carácter anónimo.

DIMENSIONES	ITEMS	Nunca (1)	Rara vez (2)	A veces (3)	A menudo (4)	Frecuente (5)
<b>D<sub>1</sub>. Necesidad de logro</b>	1. ¿Ha recibido algún reconocimiento o estímulo por parte de su institución por hacer un buen trabajo?					
	2. ¿Se siente estimulado por sus estudiantes y padres de familia en su desarrollo laboral?					
	3. ¿Ha demostrado interés su institución por sus logros profesionales?					
	4. ¿Se preocupa usted por seguir creciendo profesionalmente en su vida laboral?					
	5. ¿Demuestra usted interés para obtener éxitos académicos?					
	6. ¿Cree usted que es importante para su institución actualizarse académicamente?					
<b>D<sub>2</sub> Necesidad de poder</b>	7. ¿Realiza trabajos en pares, en grupos e individual demostrando un comportamiento positivo?					
	8. ¿Desarrolla usted de forma permanente los procesos de motivación con sus estudiantes durante el desarrollo de la sesión de clases?					
	9. ¿Demuestra usted dominio en sus clases expositivas?					
	10. ¿Transmite usted sus conocimientos con profundidad, demostrando una secuencia lógica en el desarrollo de las actividades de aprendizajes?					
	11. ¿Se preocupa usted para que sus estudiantes realicen acciones positivas?					
	12. ¿Crea usted materiales con sus alumnos para ambientar su institución educativa, con mensajes positivos o motivadores?					
<b>D<sub>3</sub>. Necesidad de afiliación</b>	13. ¿Se le es fácil establecer amistad con sus colegas?					
	14. ¿Siente usted interés especial por los problemas sociales y humanos que ocurren en su institución?					
	15. ¿Su institución le brinda prestaciones sociales de forma adecuada?					
	16. ¿recibe un trato amable por parte de sus colegas?					
	17. ¿Las relaciones con sus colegas le motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo?					
	18. ¿Cree usted que su director tiene buenas relaciones en el aspecto laboral?					

**¡Gracias por colaborar con la investigación!**

## CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

**Estimados docentes:** Se presenta un conjunto de características sobre EL DESEMPEÑO DOCENTE con la cual se caracteriza su institución educativa, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde marcando la alternativa con la cual más te identificas con una (X). ES DE CARÁCTER ANÓNIMO, por ello suplico a Ud. que pueda responder con sinceridad y veracidad

DIMENSIONES	ITEMS	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
D <sub>1</sub> Dimensión reflexiva	1. Se identifica a diario con su trabajo profesional en el aula.					
	2. Cada día busca de auto reflexionar desde su experiencia pedagógica.					
	3. Otorga tiempo para poder investigar más sobre el tema y otros saberes pedagógicos y disciplinares.					
	4. Busca de informarse de como conocer las características de sus estudiantes y su contexto.					
	5. Emite siempre un juicio crítico sobre su propia práctica y la de sus colegas.					
D <sub>2</sub> Dimensión relacional	6. Buscas de construir vínculos cognitivos, afectivos y sociales para fortalecer la docencia mediante actividad profesional.					
	7. Demuestra respeto, cuidado e interés por sus estudiantes, viéndolos como sujeto de derechos.					
	8. Interactúa de una manera concreta con sus estudiantes a través de la enseñanza en el aula y en la institución.					
	9. Desarrolla con sus estudiantes los procesos afectivos y emocionales, la tolerancia y la flexibilidad.					
	10. Valora sus diferencias individuales y características socioculturales de sus estudiantes.					
D <sub>3</sub> Dimensión colegiada	11. Interactúa con sus colegas y directivos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos.					
	12. Comparte usted la visión y misión de su institución, se apropia de los valores.					
	13. Se lo convoca para tomar decisiones relevantes sobre la institución educativa.					
	14. Expresa su voluntad y decisión mediante las comisiones, grupos de trabajo y reuniones.					
	15. Acepta que la práctica individual de enseñanza se entiende mejor desde una perspectiva colegiada.					
D <sub>4</sub> Dimensión ética	16. Respeta los derechos y dignidad de sus estudiantes.					
	17. Demuestra idoneidad profesional, comportamiento moral y busca medios y estrategias que promueve el aprendizaje					
	18. Reconoce la pluralidad étnica, lingüística, cultural y biológica que caracteriza a nuestro país.					
	19. Construye buenas conductas y actitudes éticas frente a la sociedad, lo cultural y vida social.					
	20. Demuestra compromiso y responsabilidad moral con sus estudiantes, frente a los aprendizajes y a su formación humana.					

**¡Gratitud profunda!**

## ANEXO Nº 02

### MATRIZ DE VALIDACION DE MOTIVACIÓN LABORAL

Título: Motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa. Huánuco - 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuente	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
<b>VI. Motivación laboral</b> La motivación laboral es el motor de nuestro obrar, es una fuerza capaz de impulsar nuestra conducta y también de sostenerla mientras dure esta conducta.	<b>D<sub>1</sub> Necesidad de Logro</b> El estímulo para sobresalir, obtener logros con relación a una serie de normas y luchar para tener éxito.	Estímulo laboral	¿Ha recibido algún reconocimiento o estímulo por parte de su institución por hacer un buen trabajo?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			¿Se siente estimulado por sus estudiantes y padres de familia en su desarrollo laboral?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
		Logro profesional	¿Ha demostrado interés su institución por sus logros profesionales?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			¿Se preocupa usted por seguir creciendo profesionalmente en su vida laboral?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
		Éxito académico	¿Demuestra usted interés para obtener éxitos académicos?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			¿Cree usted que es importante para su institución actualizarse académicamente?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
	<b>D<sub>2</sub>- Necesidad de Poder</b> La necesidad de hacer que otros se comporten como no se comportarían de otro modo	Demuestra un comportamiento positivo	¿Realiza trabajos en, pares, en grupos e individual demostrando un comportamiento positivo?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			¿Desarrolla usted de forma permanente los procesos de motivación con sus estudiantes durante el desarrollo de la sesión de clases?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			



	Realiza sus actividades con coherencia.	¿Demuestra usted dominio en sus clases expositivas?							✓		✓		✓		✓		
		¿Transmite usted sus conocimientos con profundidad, demostrando una secuencia lógica en el desarrollo de las actividades de aprendizajes?							✓		✓		✓		✓		
		Incentiva acciones positivas	¿Se preocupa usted para que sus estudiantes realicen acciones positivas?							✓		✓		✓		✓	
		¿Crea usted materiales con sus alumnos para ambientar su institución educativa, con mensajes positivos o motivadores?							✓		✓		✓		✓		
	D <sub>3</sub> - Necesidad de Afiliación  El deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas.	Relaciones Interpersonales.	¿Se le es fácil establecer amistad con sus colegas?							✓		✓		✓		✓	
			¿Siente usted interés especial por los problemas sociales y humanas que ocurren en su institución?							✓		✓		✓		✓	
		Relación social	¿Su institución le brinda prestaciones sociales de forma adecuada?							✓		✓		✓		✓	
			¿recibe un trato amable por parte de sus colegas?							✓		✓		✓		✓	
		Relación laboral	¿Las relaciones con sus colegas le motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo?							✓		✓		✓		✓	
			¿Cree usted que su director tiene buenas relaciones en el aspecto laboral?							✓		✓		✓		✓	

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Motivación Laboral

**OBJETIVO:** Recoger información de los docentes sobre la motivación laboral en la institución educativa.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros Huánuco.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** .....

Alcalá Quispe Magaly A.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** .....

Doctora

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
<del>20-18</del>	17-15	14-12	11-08	08-00

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Magaly A. Alcalá Quispe*  
Dra. Magaly A. Alcalá Quispe  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Motivación Laboral

**OBJETIVO:** Recoger información de los docentes sobre la motivación laboral en la institución educativa.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros Huánuco.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** .....

*Justiniano Tucto, Ageles*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** .....

*Doctor*

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

Dr. Ageles Justiniano Tucto  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Motivación Laboral

**OBJETIVO:** Recoger información de los docentes sobre la motivación laboral en la institución educativa.


**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros Huánuco.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *Evaristo Borge Eugenio Merlan*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Doctor en Administración de la Educación*

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	<del>17</del> -15	14-12	11-08	08-00

 U.S.E.L. EDUCACIÓN HUÁNUCO  
ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA  
*Evaristo Borge Eugenio Merlan*  
Evaristo Borge Eugenio Merlan  
ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

.....

**MATRIZ DE VALIDACION DESEMPEÑO DOCENTE**

**Título:** Motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa. Huánuco - 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION													
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>V2. DESEMPEÑO DOCENTE</b> Llamamos a conjuntos de acciones que ejecuta el docente mediante el desarrollo de sus acciones pedagógica, que se cumple en sus funciones básicas, y resultados para obtener los objetivos establecidos.	<b>D1. Dimensión reflexiva</b>	Identidad profesional	Se identifica a diario con su trabajo profesional en el aula.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Cada día busca de auto reflexionar desde su experiencia pedagógica.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Demuestra interés en la investigación pedagógico	Otorga tiempo para poder investigar más sobre el tema y otros saberes pedagógicos y disciplinares						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Busca de informarse de como conocer las características de sus estudiantes y su contexto.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Emite siempre un juicio critico sobre su propia práctica y la de sus colegas.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>D2. Dimensión relacional</b>	Demuestra relación con los demás	Buscas de construir vínculos cognitivos, afectivos y sociales para fortalecer la docencia mediante actividad profesional.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Demuestra respeto, cuidado e interés por sus estudiantes, viéndolos como sujeto de derechos						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Asocia su enseñanza con sus estudiantes	Interactúa de una manera concreta con sus estudiantes a través de la enseñanza en el aula y en la institución.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Desarrolla con sus estudiantes los procesos afectivos y emocionales, la tolerancia y la flexibilidad						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		



			Valora sus diferencias individuales y características socioculturales de sus estudiantes.								✓		✓		✓		✓			
<b>D<sub>3</sub>. Dimensión colegiada</b>  Se lo denomina cuando el maestro o formador desarrolla su trabajo dentro de una organización cuyo objetivo es asegurar a sus estudiantes a que aprendan y puedan adquirir las competencias.	Interactúa con sus pares	Interactúa con sus colegas y directivos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos.									✓		✓		✓		✓			
		Comparte usted la visión y misión de su institución, se apropia de los valores.										✓		✓		✓		✓		
	Realiza trabajo en colectivo	Se lo convoca para tomar decisiones relevantes sobre la institución educativa.										✓		✓		✓		✓		
		Expresa su voluntad y decisión mediante las comisiones, grupos de trabajo y reuniones.										✓		✓		✓		✓		
		Acepta que la práctica individual de enseñanza se entiende mejor desde una perspectiva colegiada.										✓		✓		✓		✓		
<b>D<sub>4</sub> Dimensión ética</b> Llamamos a los compromisos y a la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y formación humana.	Demuestra fundamento ético	Respeta los derechos y dignidad de sus estudiantes.									✓		✓		✓		✓			
		Demuestra idoneidad profesional, comportamiento moral y busca medios y estrategias que promueve el aprendizaje.										✓		✓		✓		✓		
	Demuestra compromiso moral	Reconoce la pluralidad étnica, lingüística, cultural y biológica que caracteriza a nuestro país.										✓		✓		✓		✓		
		Construye buenas conductas y actitudes éticas frente a la sociedad, lo cultural y vida social.										✓		✓		✓		✓		
		Demuestra compromiso y responsabilidad moral con sus estudiantes, frente a los aprendizajes y a su formación humana.										✓		✓		✓		✓		

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Desempeño docente

**OBJETIVO:** Identificar las opiniones de los docentes sobre su desempeño.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros Huánuco.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** .....

Alcalá Quispe Magaly A.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** .....

Doctora

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
M. Alcalá Q  
Dra. Magaly A. Alcalá Quispe  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Desempeño docente

**OBJETIVO:** Identificar las opiniones de los docentes sobre su desempeño.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros Huánuco.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ..... *Justiniano Tucto, Ageles* .....

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** ..... *PhD* .....

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

  
Dr. Ageles Justiniano Tucto  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Desempeño docente

**OBJETIVO:** Identificar las opiniones de los docentes sobre su desempeño.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa N° 32008 Señor de los Milagros Huánuco.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Evaristo Borgia Euzanto Mula

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

U.S. 311 EDUCACIÓN HUÁNUCO  
ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA  
Evaristo Mula Euzanto Borgia  
JEFE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

**ANEXO Nº 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**Motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa. Huánuco – 2018.**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p><b>General:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros” Huánuco – 2018?</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco – 2018.</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco – 2018.</p>	<p><b>V.1</b></p> <p><b>Motivación Laboral</b></p>	<p>1.1. Definición</p> <p>1.2. Motivación laboral</p> <p>1.3. Teorías de la motivación</p> <p>1.4. Motivación humana</p> <p>1.5. Instrumentos para evaluar</p> <p>1.6. Técnicas motivacionales</p> <p>1.7. Motivación y alcances</p> <p>1.8. Motivación en el trabajo</p> <p>1.9. Fases de la motivación</p> <p>1.10. Dimensiones</p>	<p>D1. Necesidad de logro</p> <p>D2. Necesidad de Poder</p> <p>D3. Necesidad de afiliación.</p>	<p><b>Diseño:</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>Tipo de estudio:</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>Población:</b></p> <p>Censal</p> <p><b>Muestras:</b></p> <p><b>Técnicas:</b></p> <p>Encuestas</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Cuestionarios</p>
<p><b>Específico:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la necesidad de logro y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros” Huánuco – 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la necesidad de poder y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros” Huánuco – 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la necesidad de afiliación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros” Huánuco – 2018?</p>	<p><b>Específico:</b></p> <p>Existe una relación significativa entre la necesidad de logro y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros” Huánuco – 2018.</p> <p>Existe una relación significativa entre la necesidad de poder y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros” Huánuco – 2018.</p> <p>Existe una relación significativa entre la necesidad de afiliación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros” Huánuco – 2018.</p>	<p><b>Específico:</b></p> <p>Mostrar la relación entre la necesidad de logro y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros” Huánuco – 2018.</p> <p>Establecer la relación entre la necesidad de poder y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco – 2018.</p> <p>Identificar la relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros” Huánuco – 2018.</p>	<p><b>V.2</b></p> <p><b>Desempeño Docente</b></p>	<p>2.1. Definición</p> <p>2.2. Evaluación de desempeño</p> <p>2.3. Funciones</p> <p>2.4. Fines de la evaluación</p> <p>2.5. Teorías del desempeño.</p> <p>2.6. Dimensiones de la docencia</p> <p>2.7. Propósito del MBD</p> <p>2.8. Dimensiones del desempeño docente</p>	<p>D1. Dimensión reflexiva</p> <p>D2. Dimensión relaciona</p> <p>D3. Dimensión colegiada</p> <p>D4. Dimensión ética</p>	<p><b>Métodos de análisis de investigación:</b></p> <p>Estadística descriptiva e inferencial; y el paquete estadístico SPSS</p>

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

### Motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa. Huánuco – 2018

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>V<sub>1</sub> Motivación laboral</b>	La motivación laboral es el motor de nuestro obrar, es una fuerza capaz de impulsar nuestra conducta y también de sostenerla mientras dure esta conducta (Rodríguez y Bonilla, 2013).	Se realizó un cuestionario para recoger información de la necesidad de logro, poder y afiliación, para indagar sobre la motivación laboral	<b>D<sub>1</sub>. Necesidad de Logro:</b> El estímulo para sobresalir, obtener logros con relación a una serie de normas y luchar para tener éxito. (Robbins y Coulter, 2013)	Estímulo laboral Logro profesional Éxito académico
			<b>D<sub>2</sub>. Necesidad de Poder:</b> La necesidad de hacer que otros se comporten como no se comportarían de otro modo, (Robbins y Coulter, 2013)	Demuestra un comportamiento positivo Realiza sus actividades con coherencia. Incentiva acciones positivas
			<b>D<sub>3</sub>. Necesidad de Afiliación:</b> El deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. (Robbins y Coulter, 2013)	Relaciones Interpersonales. Relación social Relación laboral
<b>V<sub>2</sub>. Desempeño docente</b>	Llamamos a conjuntos de acciones que ejecuta el docente mediante el desarrollo de sus acciones pedagógicas, que se cumple en sus funciones básicas, y resultados para obtener los objetivos establecidos (Torres, 2008)	Se busca de indagar sobre el desempeño docente, sobre sus dimensiones reflexiva, relacional, colegiada y ética.	<b>D<sub>1</sub>. Dimensión reflexiva:</b> En esta dimensión el maestro busca de confirmar su identidad profesional en su trabajo diario como formador. Donde busca reflexionar desde su propia práctica social.	Identidad profesional Demuestra interés en la investigación pedagógica
			<b>D<sub>2</sub>. Dimensión relacional:</b> Es decir que la docencia viene hacer una relación entre diversas personas donde se da un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los responsables de la enseñanza.	Demuestra relación con los demás Asocia su enseñanza con sus estudiantes
			<b>D<sub>3</sub>. Dimensión colegiada</b> Se lo denomina cuando el maestro o formador desarrolla su trabajo dentro de una organización cuyo objetivo es asegurar a sus estudiantes a que aprendan y puedan adquirir las competencias.	Interactúa con sus pares Realiza trabajo en colectivo
			<b>D<sub>4</sub>. Dimensión ética</b> Llamamos a los compromisos y a la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y formación humana.	Demuestra fundamento ético Demuestra compromiso moral

## ANEXO Nº 04

### CONSTANCIA



*"Año del diálogo y la reconciliación nacional"*

### CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32008 SEÑOR DE LOS MILAGROS JURISDICCIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUÁNUCO, PROVINCIA DE HUÁNUCO, DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO, QUE AL FINAL SUSCRIBE:

### HACE CONSTAR:

Que, el Lic. **JORGE ANTONIO RIOS SORIA**, identificado con DNI N° 40991755 y la Lic. **YESSLIN ROMERO VELITA**, identificada con DNI N° 45203284, aplicaron su instrumento de investigación para su tesis titulado **"MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32008 SEÑOR DE LOS MILAGROS. HUÁNUCO – 2018"**, el día 04-05-2018, para optar el Grado Académico de **MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, en la Universidad **"CÉSAR VALLEJO"** – Sede Huánuco.

Se expide la presente constancia, a solicitud de la parte interesada, para los fines pertinentes.

Huánuco, 07 de mayo de 2018

  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
DRE-UGEL HUÁNUCO  
DIRECCIÓN HUÁNUCO  
Prof. Feliciano Blas Mora  
DIRECTOR

**ANEXO Nº 05**

**EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS**

