



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA  
UNIVERSITARIA**

**Motivación laboral y desempeño docente en el Centro de  
Estudios Preuniversitario de la Universidad Nacional de Trujillo,  
2021**

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

**AUTOR:**

López Valverde, Luis Alberto (ORCID: [0000-0001-9882-3897](https://orcid.org/0000-0001-9882-3897))

**ASESOR:**

Dra. León Cruz, Betty Ester (ORCID: [0000-0001-9232-9097](https://orcid.org/0000-0001-9232-9097))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Evaluación y aprendizaje

**TRUJILLO - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mi madre Rósula Valverde Díaz, por su vitalidad, sacrificio constante para lograr que sea un profesional. A mi padre, que en vida fue, Damián López Saavedra y a mis hermanos por su apoyo incondicional constante y estímulo. A todos los familiares y personas que de alguna u otra manera me apoyaron incondicionalmente.

Luis Alberto López Valverde

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradecer a la Universidad César Vallejo por haberme aceptado en su ambiente universitario, lo cual me permitió poder estudiar la maestría con mención en docencia universitaria. De igual modo reconocer a los diferentes docentes que brindaron sus conocimientos y su apoyo académico y científico en cada momento.

Mi agradecimiento igualmente para los directivos del Centro de Estudios Preuniversitario de la Universidad Nacional de Trujillo por haber permitido que realice y aplique mis instrumentos de investigación de tesis en su prestigiosa institución educativa.

Para finalizar, también mi reconocimiento a todos los que fueron mis compañeros de clase durante el tiempo que estuvimos compartiendo amistad y compañerismo en la UCV, ya que gracias a ellos transmitieron las ganas de seguir adelante en los estudios de la maestría.

## Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización .....	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5. Procedimiento. ....	16
3.6. Método de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	19
4.1. Resultados .....	19
4.2. Prueba de Normalidad.....	22
4.3. Estadística inferencial.....	24
4.4. Contrastación de hipótesis .....	28
V. DISCUSIÓN .....	29
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS .....	37
ANEXOS	
Anexo 01: Matriz de Consistencia .....	41
Anexo 02: Matriz de operacionalización de las variables.....	44
Anexo 03: Instrumentos .....	47
Anexo 04: Constancia de validez de expertos .....	50
Anexo 05: Confiabilidad estadística.....	62
Anexo 06: Base de datos de la investigación .....	66
Anexo 06: Recolección de datos .....	68

## Índice de tablas

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de motivación laboral, desempeño docente y sus dimensiones .....	19
Tabla 2 Frecuencia de la Variable (1) Motivación laboral.....	20
Tabla 3. Frecuencia de las dimensiones Motivación laboral.....	20
Tabla 4. Frecuencia de la Variable (2) Desempeño docente.....	21
Tabla 5. Frecuencia de las dimensiones Desempeño docente .....	21
Tabla 6. Prueba de normalidad.....	23
Tabla 7. Grado de relación según coeficiente de correlación .....	24
Tabla 8. La relación entre Formación permanente y Desempeño docente.....	25
Tabla 9. La relación entre Factores intrínsecos y Desempeño docente .....	26
Tabla 10. La relación entre Factores extrínsecos y Desempeño docente .....	27
Tabla 11. La relación entre Motivación laboral y Desempeño docente.....	28

## Resumen

El trabajo de investigación tuvo como objetivo de estudio, determinar la relación que existe entre Motivación laboral y desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitario de la Universidad Nacional de Trujillo, este 2021. Para ello se realizó una investigación básica, con diseño no experimental de corte transversal y correlacional. Mediante orientación cuantitativa en población 56 docentes se tomó al total de la población como muestra para este estudio. En la recolección de datos se recabo información relacionada a motivación laboral y desempeño docente, a través de encuesta con cuestionario a escala tipo Likert. El instrumento fue calificado por la validación de 5 expertos, obteniéndose como resultados con V de Aiken de 1 para Motivación Laboral y 0,96 para desempeño docente; concluyéndose que los ítems quedan representados con una confiabilidad de 0.812 para motivación laboral y 0.831 para desempeño docente por Alpha de Cronbach. Además, se indicó como resultados que el 51,8% (29) de los entrevistados refieren que Motivación laboral es alto, y el 58,9% (33) de los encuestados indicaron que el Desempeño docente tienen un nivel regular.

Finalmente se consigue con prueba  $r$  de Pearson un coeficiente de 0,544 y significancia 0,000, determinándose que existe una relación positiva considerable entre motivación laboral y desempeño docente. En consecuencia, a mayor motivación laboral mejor nivel de desempeño docente.

Palabras clave: Motivación laboral, desempeño docente, formación permanente, factor intrínseco, factor extrínseco.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between work motivation and teaching performance at the Center for Pre-university Studies of the National University of Trujillo, in 2021. Therefore, a basic research with a non-experimental design of cross-sectional and correlational was carried out; through quantitative orientation taking the total population of 56 teachers as a sample according to convenience and author's own judgement for this study. In the data collection, information related to work motivation and teaching performance was collected, through a survey with a Likert-type questionnaire. The instrument was qualified by the validation of 5 experts, obtaining as results with Aiken's V of 1 for Work Motivation and 0.96 for teaching performance; concluding that the items are represented with a reliability of 0.812 for work motivation and 0.831 for teaching performance by Cronbach's Alpha. In addition, it was indicated as results that 51.8% (29) of the interviewees referred that Work motivation is high, and 58.9% (33) of the respondents indicated that Teacher Performance has a regular level.

Finally, a coefficient of 0.544 and significance 0.000 is achieved with the Pearson r test; determining that there is a considerable positive relationship between work motivation and teaching performance. Consequently, higher work motivation, better teaching performance.

**Keywords:** Work motivation, teacher performance, permanent training, intrinsic factor, extrinsic factor.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la educación se halla inmerso en muchos problemas entre ellos referido al ámbito laboral de los docentes, debido a que la variedad de actividades y responsabilidades que asumen no han conseguido por justificarse con las habilidades en el desarrollo profesional y desempeño laboral, siendo insuficiente para satisfacer sus necesidades, transformar el medio y tener una buena salud mental. Por ende, han afectado el desempeño de los docentes de Educación Universitaria (Acuña, 2021).

En algunos países como México también afrontaron una diversidad de problemas para lograr un resultado óptimo en el ámbito universitario; se halló que el nivel de rendimiento académico tanto en los estudiantes y los docentes fue deficiente, debido al bajo desempeño de los docentes (Prenam y Muñoz, 2021).

Asimismo, las instituciones educativas encargadas por evaluar el desempeño y la motivación en los docentes, mediante sus directivos o jefe inmediato han conllevado que los estudiantes y la institución tengan resultados óptimos, de manera monitoreada al desarrollo de sus actividades académicas (Geraldo et al, 2021). El desempeño docente en las instituciones universitarias está directamente enlazado por: espacio, trascendencia y aspectos motivacionales. Lo cual han originado la necesidad por explorar las situaciones que generan inestabilidad laboral (Cabezas y Montero, 2020).

Sin embargo, en los ambientes laborales la motivación ha resultado de factores asociados con sentimientos negativos o insatisfacción de los empleados y son atribuidos a la experiencia de sus puestos de trabajo (Callata y Fuentes, 2019). En contraste para las organizaciones, la motivación ha permitido ayudar con una excelente productividad como utilidad sobre el desempeño laboral de los individuos a través de buenos resultados (Barcia, Cedeño, y Bermúdez, 2019). Para conseguir los objetivos de la institución la motivación ha intervenido con eficacia al esfuerzo colectivo de los docentes en situaciones válidas, permitiéndoles plasmar profesionalmente en la comunidad universitaria (Zuta, Castro, y Zela, 2018).

Por otro lado, la Educación en el Perú continúa experimentando dificultades en varias de sus dimensiones funcionales entre ellos tenemos; los espacios de dirección, logros académicos, la amplitud de su oferta educativa, la vigencia de su diseño curricular básico, los procedimientos de enseñanza – aprendizaje, competencia y el desempeño de sus docentes (Díaz y Ñopo, 2016).

Además existe una situación de crisis heredada por superar en un legado de años desde el año 2003 que la Educación se declaró en emergencia (Rivero, 2015). Sin embargo los gobiernos de turno intentan soslayar la diversa problemática subyacente atribuyendo como causante al desempeño del docente (Garcilaso, y Mamani, 2015). Es consecuente que el proceso de educación tanto educativo como universitario se sustente para las relaciones docentes y estudiantes, cuyo logro es medir la práctica pedagógica y la infinidad de factores; psicológicos, actitudinales, motivacionales que actúan en el momento de enseñar y aprender (Camargo, 2016)

Por esta razón, se propuso elaborar la siguiente investigación respecto a Motivación laboral y desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo, este 2021.

Lo referido anteriormente orienta que el presente estudio formule como problema general de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo?, Como problemas específicos se tiene a: ¿Cuál es la relación que existe entre Formación permanente y desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo?, ¿Cuál es la relación que existe entre Factores intrínsecos con desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo?, ¿Cuál es la relación que existe entre Factores extrínsecos y desempeño docente del Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo?.

El estudio se justifica mediante los siguientes criterios: Teórica; porque la investigación relaciona los efectos de la motivación laboral con el desempeño docente explorando sus conceptos y generando teorías nuevas respecto a las variables identificadas. Metodológica; para mejorar las capacidades y

competencias profesionales de los docentes se recurre a la implantación de técnicas motivacionales y desempeño docente, que cumplen las funciones de una calidad formativa. Práctica; porque la motivación en los docentes se traduce por el incremento del rendimiento laboral, mejora la calidad de los servicios ofrecidos y bienestar personal, por ende ésta investigación conlleva hacia una connotación muy importante en los docentes.

En ese sentido, se recurre establecer los siguientes objetivos; como objetivo general se planteó: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo. Como Objetivos Específicos: Establecer la relación entre Formación permanente y desempeño docente del Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo. Identificar la relación entre Factores intrínsecos con desempeño docente del Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo. Identificar la relación entre Factores extrínsecos y desempeño docente del Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo.

Finalmente, el estudio se planteó como hipótesis general; la motivación laboral se relaciona significativamente con desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021, Como hipótesis específicas tenemos a: La Formación permanente se relaciona significativamente con desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021. Los Factores intrínsecos se relaciona significativamente con desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021. Los Factores extrínsecos se relaciona significativamente con desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Para concretar y plasmar las ideas referidas a motivación laboral y desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo, éste 2021, recurrimos y agradecemos a los siguientes trabajos mostrados.

Prenam y Muñoz (2021) con el artículo *“Factores predictores del desempeño de un grupo de docentes universitarios”* se determinó como objeto de estudio que estimulación laboral, temple organizacional, adiestramiento docente y apreciación del grado de cumplimiento misión institucional son predictores significativos del desempeño docente. La metodología de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, transversal, descriptivo y predictivo. Utilizó una población de muestra censal conformado por 110 docentes evaluados con instrumento de cuestionario a escala Likert; valorados en el rango desde pésimo hasta excelente. Los resultados revelaron que el mejor modelo predictor comprenden motivación laboral, capacitación docente y misión institucional según indicó el 80.7% de varianza del desempeño docente.

Concluyen existe una influencia positiva y significativa en los docentes respecto a su nivel de motivación laboral, debido a que reciben una mayor capacitación docente con misión institucional, lo cual mejoró su desempeño laboral.

Cabezas y Montero (2020) en el artículo *“Incidencia de la motivación en el desempeño docente: un acercamiento hacia la calidad”* como objetivo general determinó que motivación incide en desempeño laboral docente de medio tiempo modalidad a distancia mediante la interacción virtual de los estudiantes en la institución universitaria. Metodología de estudio asumió un enfoque cualitativo para comprender más ampliamente los fenómenos sociales; y bajo el método inductivo se alcanzó la argumentación general de los hechos. La población integro a 100 docentes extrayéndose por muestreo conveniencia una muestra de 41 docentes. Utilizó dos instrumentos; el cuestionario CVT-GOHISALO (Valora las características de estimulación y percepción de la persona) y Análisis documental. Los resultados mostraron que el 31% de los docentes refieren descontento en las presentaciones ligados a las condiciones

de trabajo y bienestar laboral. En cambio, un 70% está de acuerdo que existe baja motivación y bajo nivel de desempeño.

Concluyen que motivación incide directamente en Desempeño docente que tiene carga de medio tiempo, bajo la modalidad distancia. Esto se basó en la interacción online sostenida con los estudiantes de entidad Universitaria; lo cual se pudo concretar el cumplimiento de los objetivos institucionales, calidad académica y clima laboral.

Rodríguez y Lechuga (2019) para el artículo "*Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*" como objeto estudio determinó certeza en los elementos y niveles desempeño laboral de los docentes en entidad Universitaria ITSA. Elaboró investigación de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, tipo descriptiva, transeccional y de campo. La población estuvo integrada por los docentes y directivos Institución Universitaria ITSA, aplicó una muestra a 84 sujetos con instrumento de 26 ítems escala tipo Likert. Los resultados indicaron el 40% de los encuestados responden siempre el personal está en constante formación para su trabajo, y un 60% casi siempre; en consecuencia ambos alcanzan elevado nivel de aprendizaje en su trabajo.

Concluyen los factores del ejercicio laboral lo conforman: noción del trabajo, elaboración, responsabilidad, capacidad de liderazgo e identidad laboral. Estos se reflejan en el ejercicio pedagógico de Institución Universitaria ITSA, cuyos directivos usan frecuente.

Sin embargo las obras realizadas por autores nacionales contribuyeron para éste estudio con sus aportes hallados y se mencionan:

Morales (2019) en su estudio "*Investigación formativa en el desempeño de los docentes de la facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo*" como objetivo estableció la investigación formativa en el ejercicio docente. La investigación mostró diseño no experimental con enfoque cuantitativo, tipo deductivo, incisión transversal y correlacional. La muestra fue conformada por 60 profesores. Los resultados revelaron para la investigación formativa el 53.33% de los docentes alcanzó un nivel bajo. Mientras en desempeño docente, manifestó nivel medio con 63.33%, pero de conformidad a sus dimensiones obtuvo un nivel medio para; el cumplimiento fue de 55.00%,

eficiencia didáctica y sistema de evaluación 80.00%, y 58.33% justifico práctica de valores.

Concluye la Investigación formativa influye positivamente y moderada en el desempeño de los docentes de la escuela de Administración y Recursos Humanos Universidad Continental de Huancayo.

Callata y Fuentes (2019) en el artículo *“Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA – Puno”* como objeto estudio determinaron la analogía que existe entre motivación laboral y ejercicio docente. Ésta investigación es descriptiva correlacional. Para una población muestral, se aplicó la muestra a 77 sujetos que respondieron al cuestionario de 30 ítems, cuya confiabilidad equivalente fue 0.82. Los resultados indicaron que la variable motivación para factores de higiene el 59.1% de los encuestados obtuvo alta satisfacción, en cambio para reconocimiento, crecimiento y satisfacción laboral el 79.5% calificaron alta motivación. Mientras desempeño docente el 77.3% califico, nivel buena.

Concluyen los docentes manifiestan alta satisfacción con respecto a factores de higiene que no garantizan la plena motivación; los factores motivadores que están asociados a experiencias satisfactorias como reconocimiento, crecimiento y satisfacción laboral se evidencian mayoritariamente en los docentes que muestran alta motivación. Por ende se afirma una correlación baja con tendencia positiva entre las variables Motivación laboral y desempeño docente.

Arce (2018) en su obra *“Coaching y Motivacion en los docentes de la escuela profesional de Administracion, Universidad Privada TELESUP, Lima, 2017”* el objetivo general determinó existe relación entre el coaching con motivación de los docentes universitarios. Utilizó diseño no experimental, con orientación cuantitativa, tipo investigación aplicada, nivel correlacional– causal. La población estuvo conformada por 60 docentes, aplicándose una muestra a 43 docentes. Evaluados con instrumento de cuestionario a escala Likert desde la medida; Totalmente de acuerdo hasta Totalmente desacuerdo. Los resultados expresaron que el 60,85% alcanzó un nivel alto para Coaching, mientras el 45% de la escuela profesional Administración son docentes altamente motivados,

pero en conformidad a sus dimensiones se indicaron; para Motivación Extrínseca 68.3%, y el 80% lo es Motivación Intrínseca.

Concluye el Coaching corresponde positivamente y significativa con la motivación de los docentes en la escuela profesional Administración Universidad Telesup de Lima.

Asimismo se vislumbran las siguientes teorías que guardan coherencia con el estudio, y se describen a las variables involucradas que a continuación se inician.

Motivación laboral es el comportamiento de los docentes para actuar frente a las diversas actividades que realiza en su trabajo, ya que el desarrollo de sus funciones se han visto reflejados por su labor afectando a las entidades donde se trabajan de manera positiva como negativa (Huanca, 2020).

Canchari (2017) define motivación laboral es una táctica para generar un alto desempeño en los docentes, tomando en cuenta que los principios y valores de la institución van a ordenar y orientar un correcto desarrollo del docente en las aulas (p.32). También se conceptualiza que la motivación laboral es un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene la conducta de los docentes para conseguir una meta (Fernández et al, 2015).

Judge y Stephen (2009) sostienen la teoría de Abraham Maslow y refieren que motivación basada en la jerarquía de las necesidades, se halla comprendida por: Fisiológica formada por necesidades básicas como; el hambre, la sed, alimentación, descanso entre otras. Seguridad encargada; del cuidado físico, moral, familia, recursos materiales. Sociales se hallan; la amistad, relaciones interpersonales, afecto. Estima o Reconocimiento; se encuentra el autoconocimiento, respeto, autonomía, éxito. Autorrealización; da posibilidad de solución a sus conflictos, muestra ser más creativo y está en la búsqueda por desarrollar su propio potencial (p.132).

Chiavenato (2004) menciona para comprender que ocurre en el proceso de motivación ésta viene caracterizado por necesidades, impulsos, incentivos y la relación entre los docentes (p.56).

Sin embargo, existen diferentes teorías que estudian al fenómeno de la motivación laboral y su relación con el comportamiento del docente en el trabajo,

según Peiró y Prieto (2002) establece dos teorías: la teoría enfocada en el contenido y la teoría centrada en el proceso de la motivación. La primera busca identificar las concepciones sustantivas que motivan la actividad entre ellas las necesidades; la segunda elabora definiciones respecto al proceso que hace posible la dirección y persistencia de la conducta laboral pone en referencia a; expectativas, valores, intenciones o atribuciones que realizan los docentes sobre sí mismos o sobre los otros (p.71).

Medina (2001) señala para motivar a la masa se debe evitar fijarse por los errores ni buscar culpables, sino en las cosas positivas que poco a poco retroalimentan opacando comportamientos negativos donde las felicitaciones deben ser: espontáneas, individuales, específicas y únicas (p.34).

Por otro lado según la Teoría de Thorndike y Gardner (1983) analiza la relación entre comportamiento y sus consecuencias a través de estrategias motivacionales como son: personal de formación y desarrollo, promoción, salario, remuneración, condiciones laborales, estatus y decisión participativa (Molero, Saiz, y Esteban, 1998). Estos han permitido garantizar el aseguramiento de la calidad en sistema formativo (Onjoro et al, 2015).

Salazar y Tobón (2018) sustentan el docente moldea la formación del estudiante apto para la sociedad, fundamentándose por desarrollar habilidades que confrontarán desafíos, haciendo destacable las reformas de estudio universitario en respuesta a los paradigmas superados (p.93).

Pasathang et al (2016) destacan el desempeño de los docentes educación superior en un sistema de motivación, desarrollan seis subsistemas que incluyen: motivación basada en el trabajo, motivación basada por premios, buena comunicación, relación organizacional, ambiente y equidad en el lugar de trabajo (p.119).

Cuando se evalúan las dimensiones de motivación laboral se recurre a las teorías descritas por Franco (2021):

Formación permanente; la conforma los cambios culturales en formación docente que preside las condiciones de sociabilidad para la elaboración de: equipos culturales, tecnológicos, digitales y los medios conectivos; ya que, a partir de él, se reorientan las actividades y propuestas didácticas centrando las acciones en el estudiante sus procesos y resultados de enseñanza. Hoy los

espacios virtuales de aprendizaje vienen siendo un baluarte importante para llevar la formación a espacios que antes era imposible llegar (Bara, 2018). En ese afán de formación profunda con la metodología adecuada permite sostenerse en el tiempo y continuar moldeando las mentes de los docentes cada vez que estos se sientan motivados en su trabajo (Campos, 2011).

Factores intrínsecos; se asocia especialmente con actividades que se perciben como gratificantes en sí mismas, lo conforman; los salarios, aspectos intrínsecos y reconocimiento social (Franco et al, 2020).

Terlato (2017) indicó los cambios producidos en el sistema de gestión que conducen los docentes se debe a los comportamientos introducidos de motivación; contenidos en el desarrollo performance de los factores intrínsecos acorde al entorno laboral, se ha logrado obtener con eficacia su misión institucional (p.32).

Factores extrínsecos; son los encargados de impactar positivamente en el rendimiento de los estudiantes, cuyo éxito dependerá del grado de motivación que tengan los docentes por incursionar en ellas, es decir; la interacción de los docentes con tecnología, número de horas clase, los estudiantes, el compromiso institucional. Los factores extrínsecos se halla conformado por: aptitudes, creencias, y aprendizaje (Ibrahim y Nat, 2019).

El desempeño docente, es un proceso eficaz que el trabajador muestra capacidad para producir, crear, fabricar y formar un trabajo, a causa de sentirse motivado y satisfecho laboralmente (Guerrero, 2020). También se define como avance sobre el cual se ejecutan las obligaciones y roles establecidos del propio docente en los diferentes campos o niveles entre ellos; contexto sociocultural, entorno institucional, ambiente de aula (Vega, 2019).

Bozu y Canto (2009) muestran su teoría de competencias basado en el perfil docente universitario, y los clasifica en: Cognitivas relacionadas con los conocimientos disciplinares. Metacognitivas aprueban mejorar de forma sistemática y continua su práctica docente. Comunicativas permiten saber comunicar en todo contexto y nivel. Gerenciales mantiene eficiente gestión de la enseñanza en función de los recursos que posea. Sociales se hallan relacionadas con; liderazgo, cooperación y trabajo en equipo. Afectivas están

referidas a: motivaciones, actitudes y conductas que le permitan practicar una docencia responsable y comprometida con sus objetivos (p.87).

Los factores causales del desempeño docente son desde la perspectiva del clima y satisfacción laboral los principales referentes de un óptimo o pésimo desempeño, en ese sentido los insumos que brindan los directivos de instituciones universitarias para mejorar el desempeño de sus docentes se logra a través de esfuerzos planificados que mejoran su clima laboral (Huaita y Luza, 2018).

Para describir y caracterizar el desempeño docente se acude al conocimiento de los factores que influyen durante su comportamiento.

Robalino y Korner (2007), indicaron que desempeño docente durante su desarrollo de avance, éste se ha visto afectado por una serie de factores, entre los que se encuentran:

*La condición de trabajo*; es el escenario donde concurren un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas, que los docentes exigen para su labor y salud como un concepto integral.

*Promoción y desarrollo del docente*; relaciona al progreso de la vida profesional docente que está siempre en búsqueda por obtener ascensos y oportunidades dentro institución, sobre una base de su propio rendimiento y habilidades.

*Reconocimiento como persona importante*; permite mantener una valiosa labor y calidad a su trabajo, lo cual se contempla en un reconocimiento de los directivos de la institución al corresponder por satisfacción personal realizada a su labor formativa.

*La remuneración económica*; el docente para poder satisfacer las necesidades primarias recurre a un mínimo de ingresos que son justos, claros y responden sus expectativas.

*Seguridad de permanencia en el trabajo*; permite tener una posición más estable posible tanto en lo laboral como en lo económico.

*Establecimiento de objetivos;* docente planea con anticipación las actividades que perfecciona, estimula y trabaja cooperativamente, facilitando así una labor más flexible y desarrollo eficiente (p.6).

En ese sentido, para evaluar las dimensiones desempeño docente se acude a teorías descritas por el Minedu (2016) y en marco buen desempeño, considera;

*Preparación para el aprendizaje de los estudiantes;* los profesores comienza su labor con organización académica basada en la programación que contiene las unidades aprendizaje, proyectos y sesiones, también sobre manejo de especialidad en cuanto a los campos temáticos.

*Enseñanza de aprendizaje a los estudiantes;* la manera cómo se favorece o se estimula convivencia en cada una de sesiones clase, desarrollo temas, estimulación constante a sus discípulos, y empleo numerosas tácticas metodológicas, conllevan al uso de medios pedagógicos acertados y selectos.

*Participación en la gestión de Centros de estudios preuniversitarios articulada hacia la comunidad;* permite el involucramiento de la comunidad con el proceso de enseñanza aprendizaje y lo hace valiosa a medida que esta función educadora amplíe su contexto, es decir la relación entre padres y comunidad que se hace necesaria (OREALC/UNESCO, 2007).

*Desarrollo profesionalidad y la identidad docente;* mediante autoevaluación se pone a prueba la práctica pedagógica, cuyo compromiso es hacer un seguimiento de los mismos hasta conseguir los mejores resultados y el logro en estudiantes.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

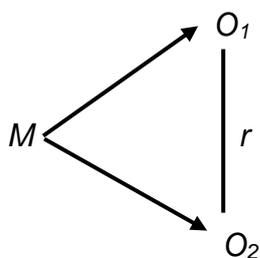
Tipo de investigación es básica, porque la información que se consigue y recopila construye una base de conocimiento que va adicionando con información previa existente (Torres y Paz, 2019).

El estudio tiene un enfoque cuantitativo, se basó en la recolección de datos para probar hipótesis mediante la medición numérica y análisis estadístico, se generaron patrones de comportamiento y se ensayaron teorías (López y Fachelli, 2015).

La investigación corresponde a un nivel Correlacional, porque miden a dos variables cuya relación estadística depende entre las mismas, sin necesidad de incluir variables externas (Batanero et al, 2017).

El diseño de investigación es no experimental, porque se realiza sin manipular deliberadamente variables, bajo el sustento de observación en fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, luego son analizados (Hagopian, 2016).

Esquema:



Dónde:

*M*: Muestra del estudio

*O*<sub>1</sub> : Observación de la variable motivación laboral

*O*<sub>2</sub> : Observación de la variable desempeño docente

*r*: Relación entre las variables de estudio

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **Motivación Laboral**

Definición Conceptual: es un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene la conducta de los trabajadores para conseguir una meta (Fernández et al, 2015).

Definición Operacional: La Motivación Laboral es una táctica para generar un alto desempeño en los docentes, y se recurre a las dimensiones Formación permanente, Factores intrínsecos, Factores extrínsecos.

Dimensiones: Tenemos a Formación permanente, Factores intrínsecos, y Factores extrínsecos.

### **Desempeño docente**

Definición Conceptual: es un proceso eficaz que el trabajador muestra capacidad para producir, crear, fabricar y formar un trabajo, a causa de sentirse motivado y satisfecho laboralmente (Guerrero, 2020).

Definición Operacional: El desempeño docente ejecuta las obligaciones y roles establecidos del propio docente en los diferentes campos según las dimensiones; Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza de aprendizaje a los estudiantes. Participación en la gestión de Centros de estudios preuniversitarios articulada hacia la comunidad. Desarrollo profesionalidad y la identidad docente.

Dimensiones: Tenemos a Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza de aprendizaje a los estudiantes. Participación en la gestión de Centros de estudios preuniversitarios articulada hacia la comunidad. Desarrollo profesionalidad y la identidad docente.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

La población a estudiar son los docentes del Centro de estudios Preuniversitario de la Universidad Nacional de Trujillo, en una totalidad de 56 docentes, se consideró al mes de septiembre debido a que se registran inicio de ciclo, según información del Centro de estudios preuniversitario brindado. Población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas características en contenido, lugar y tiempo (Torres y Paz, 2019). Además ésta investigación, tuvo los siguientes criterios de inclusión y exclusión: Criterios de inclusión para efectos de investigación se trabajó con un universo de clientes entre hombres y mujeres cuyas edades oscilan desde 35 a 60 años, dado a que éstos acuden de forma regular al Centro de estudios preuniversitario. Criterios de exclusión son para docentes que no pertenecen al Centro de estudios preuniversitario de la UNT.

Muestra; conjunto de datos elegidos al azar que se consideran representativos de la población y participan con la investigación (Quijano, 2013). Se aplicó una investigación censal; definido como la investigación que concentra todos los establecimientos dentro de los límites del territorio nacional. El fin es resolver los datos demográficos, étnicos, entre otros (Cabudare, 2015). Por consiguiente se ha tomado al total de la población como muestra para este estudio.

Muestreo: es la probabilidad que tiene cada elemento para integrar muestra (Hagopian, 2016). Para esta investigación el proceso de muestreo tomo como muestra censal a una población conformada por 56 docentes pertenecientes al Centro de estudios preuniversitario, que representa el comportamiento de información respecto al conocimiento de las variables en estudio.

Marco de muestreo, se registra en una base de datos los 56 docentes del Centro de estudios preuniversitario de la UNT este año 2021.

Unidad de análisis; pertenece a la entidad mayor o representativa que es objeto específico de estudio en medición (Levin y Rubin, 2014). Para ello, el estudio consideró conveniente como unidad análisis al docente que acude al Centro de estudios preuniversitario de la Universidad Nacional de Trujillo.

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

Técnica, se utilizó la encuesta la cual permitió conocer las percepciones de los docentes respecto a variables de estudio que son Motivación laboral y Desempeño docente. La Encuesta, es la técnica que intenta abastecerse de información a partir de un grupo o muestra de sujetos respecto a un tema en particular (Herrera y Fontalvo, 2014).

Instrumento, se manejó al cuestionario y estuvo conformado por aproximadamente 30 ítems (Comprende 18 para motivación laboral y 12 para desempeño docente) del tipo cerrada, adaptada a la escala de Likert. Cuestionario, es el instrumento de forma escrita que contiene una serie de preguntas, para ser contestado por el encuestado sin intervención alguna (Otzen y Manterola, 2017). Las medidas de escala para Motivación Laboral son: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). Y Desempeño docente es; Destacado (4), Suficiente (3), En proceso (2), Deficiente (1).

Las precisiones sobre la Validez del instrumento: mediante validez de contenido, se adaptó la realidad de contenidos, dimensiones e indicadores que sustentan a las variables; motivación laboral y Desempeño docente con los artículos científicos de Franco (2021) y MINEDU (2016) respectivamente. Esto, fue sometido a la confrontación por la validez de juicio de expertos, que lo integran cinco expertos: un especialista metodólogo y cuatro especialistas en educación, cuyos resultados fueron validados por V de Aiken con valor 1 (validez fuerte) para el instrumento Motivación Laboral; y un 0.96 (validez fuerte) en el instrumento Desempeño Docente. Según Arias (2012) expresa Validez de contenido es el grado en que un instrumento refleja dominio específico de contenido respecto a lo que se mide (p.89).

Las precisiones sobre la confiabilidad: se indicó garantizar la confiabilidad del instrumento a través del Alfa de Cronbach, donde la investigación es básica se necesita de al menos 0,8 (Quero, 2010). Por otro lado, Quijano (2013) define confiabilidad es la capacidad del mismo instrumento para producir resultados congruentes cuando se aplica por segunda vez en condiciones tan parecidas como sea posible (p.9).

Alfa de Cronbach es una medida de fiabilidad que evalúa a los ítems con escala tipo Likert para ser medidos por el mismo constructo y que están altamente correlacionados entre sí (Quero, 2010). Sin embargo, Alfa de Cronbach como indicador de consistencia interna, toma valores entre 0 y 1, sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y evita conclusiones equivocadas, pero si se trata de un instrumento fiable hace mediciones estables y consistentes (Malhotra,2014). Se aplicó la primera prueba piloto, evaluándose aproximadamente a 56 docentes que respondieron a los ítems propuestos, dichos resultados dependieron del valor obtenido por alfa de Cronbach; que fue representado con una confiabilidad de 0.812 para motivación laboral y 0.831 para desempeño docente (Ver anexo 05).

### **3.5. Procedimiento.**

El estudio se realizó en el Centro Preuniversitario de la UNT, previa coordinación con la directora de la institución Dra. Edith Loreley Vásquez Correa en la ciudad de Trujillo. De este modo, se recurrió a la toma de recolección de datos en fechas desde el 11 al 15 de octubre del 2021, la institución nos facilitó la lista de docentes en el rango de 5 pm a 7 pm del periodo; se procedió a realizar la encuesta de manera virtual vía Google forms (Elaborado y aplicado el formulario, gracias al apoyo de los mismos administrativos de dicho centro de estudios), con él apoyó también de envíos a correos y reforzamiento por llamadas vía teléfono se obtienen los primeros indicios de información respecto a las variables como son; motivación laboral y desempeño docente.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El método de procesamiento, se realizó a través de análisis descriptivo que representa a los resultados con tablas estadísticas y tablas de frecuencia, las cuales ordenaron los datos de forma concisa y sistemática. Se evaluó con el programa SPSS 25.

Para el análisis de datos, se procesó estadísticamente con uso de parámetros, tales como: La media, desviación estándar y coeficiente de variación, que viabilizan su validez e interpretación de sus resultados. Se evaluó con el programa SPSS 25.

Según Levin y Rubin (2014) definen análisis estadístico de datos, como el procedimiento para conseguir almacenamiento, procesamiento e interpretación de los datos, en base a una serie de estrategias que tabula, resumen, analiza y contrasta fichas, fueron obtenidos de las observaciones a un conjunto de elementos (p.78).

Análisis inferencial, para determinar que el estudio es correlacional se basó por analizar si los datos tienen una distribución normal, existiendo dos posibilidades en usar la prueba de Pearson o la prueba de Spearman, y se halló que de acuerdo a la magnitud de los datos el indicador Kolmogorov Smirnov para mayores de 50; evidencia que la prueba de normalidad con p valor menor a 0,05 señaló que la distribución es no normal para las dimensiones de (V1) por ende se usó la prueba de Spearman; en cambio un p valor mayor a 0,05 arrojó que la distribución es normal para ambas variables y se usó la prueba de Pearson en contraste a la hipótesis. De esta manera, se aplicó la prueba que relaciono estadísticamente la medición entre motivación laboral y desempeño docente. Se evaluó con el programa SPSS 25.

Según Hernández et al (2014) refiere que por análisis inferencial se permite detallar la prueba de hipótesis con coeficiente Pearson o Spearman, pone en relación a las variables que están bajo el nivel de medición ordinal (p.89).

### **3.7. Aspectos éticos**

CONFIDENCIALIDAD; se respetó la identidad de personas involucradas en la información para este estudio, así como salvaguardar imagen Institucional durante el desarrollo de hallazgos.

OBJETIVIDAD; se indicó que los resultados obtenidos lo respaldan criterios técnicos e imparciales.

ORIGINALIDAD; la información se extrajo de fuentes bibliográficas a las que son referidas los autores.

VERACIDAD; mediante la realización de información verídica y consecuente con previo acuerdo de la institución, se autenticó y se respecto al autor original por sus investigaciones hacia el presente estudio.

Aspectos éticos de la UCV: Según el artículo 10<sup>o</sup> del código de ética en investigación, la Universidad César Vallejo promueve el respeto a los derechos del autor y sanciona a aquellos autores que cometan actos fuera de los parámetros éticos de la investigación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados estadísticos descriptivos.

Tabla 1.

**Estadísticos descriptivos de motivación laboral, desempeño docente y sus dimensiones.**

		FP	FI	FE	ML	PAE	EAE	PG	DP	DD
N	Válido	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		27,00	27,88	22,32	77,20	14,04	9,57	5,98	10,45	40,04
Error estándar de la media		,281	,225	,369	,735	,246	,223	,197	,184	,673
Mediana		27,00	28,00	22,00	77,00	14,00	10,00	6,00	10,50	40,50
Moda		26	28 <sup>a</sup>	22	73 <sup>a</sup>	16	10	6	12	38 <sup>a</sup>
Desv. Desviación		2,106	1,685	2,764	<b>5,502</b>	1,839	1,672	1,471	1,374	<b>5,038</b>
Mínimo		22	24	16	65	10	5	3	7	29
Máximo		30	30	30	90	16	12	8	12	48

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

*Nota:* FP=Formación permanente. FI=Factores Intrínsecos. FE=Factores Extrínsecos. ML= Motivación Laboral. PAE=Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. EAE= Enseñanza de aprendizaje a los estudiantes. PG= Participación en la gestión. DP=Desarrollo profesional. DD=Desempeño docente

Interpretación: De la tabla 1, se puede apreciar que los factores de Motivación laboral mostrados por los docentes del Centro Estudios Preuniversitario de la UNT, arrojan sus datos según su centralidad y variabilidad en:

La dimensión Factores intrínsecos: muestra el 50% de los docentes que llegan al promedio de 27,88 asocian especialmente con las actividades que perciben como gratificantes en sí mismas como los salarios; y el otro 50% que supera dicha cantidad se espera por conocer. Presenta el promedio entre los más altos de las dimensiones.

La dimensión Factores extrínsecos; según califica que los puntajes de los docentes se alejan en promedio de su valor central en 2,764 puntos, sienten impactar positivamente en el rendimiento de los estudiantes. Presenta la desviación estándar alta entre las dimensiones.

La dimensión Formación permanente muestra una frecuencia de moda en 26 puntos.

**Tabla 2*****Frecuencia de la Variable (1) Motivación laboral***

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Motivación laboral	Alto	29	51,8
	Medio	27	48,2
	Bajo	0	0
	Total	56	100,0

*Nota:* Tomado de la hoja SPSS 25

Interpretación: Se observa que en la tabla 2 el 51,8% (29) de los entrevistados refieren que Motivación laboral del Centro preuniversitaria de la Universidad Nacional de Trujillo es alto, mientras que el 48,2% (27) alcanzan un nivel medio. Por consiguiente, se concluye que Motivación laboral del Centro preuniversitaria de la Universidad Nacional de Trujillo, alcanza un nivel alto.

**Tabla 3.*****Frecuencia de las dimensiones Motivación laboral***

Dimensiones	Formación permanente		Factores intrínsecos		Factores extrínsecos	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Siempre	23	41,1	35	62,5	7	12,5
Casi siempre	27	48,2	15	26,8	36	64,3
Algunas veces	4	7,1	6	10,7	12	21,4
Casi nunca	2	3,6	0	0	1	1,8
Nunca	0	0	0	0	0	0
TOTAL	56	100,0	56	100,0	56	100,0

Interpretación: Según tabla 3, muestra que el 48,2% (27) de los encuestados responden casi siempre con formación permanente que representan a motivación laboral, mientras el 3,6% casi nunca responde a formación permanente; pero un 62,5% (35) también responden siempre y perciben la presencia de factores intrínsecos, como en algunas veces se alcanzó el 10,7%. Sin embargo el 64,3% (36) aprecian casi siempre a los factores extrínsecos. Se concluye que la dimensión factores extrínsecos es la más representativa para motivación laboral, bajo el criterio de casi siempre.

**Tabla 4.*****Frecuencia de la Variable (2) Desempeño docente***

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño docente	Bueno	0	0
	Regular	33	58,9
	Deficiente	23	41,1
	Total	56	100,0

*Nota:* Tomado de la hoja SPSS 25

Interpretación: Se aprecia que en la tabla 4 el 58,9% (33) de los encuestados indican que el Desempeño docente tienen un nivel regular; en cambio el 41,1% (23) solo alcanzó un nivel deficiente. Por ende, se concluye que Desempeño docente en el Centro preuniversitaria de la Universidad Nacional de Trujillo, alcanzó un nivel regular.

**Tabla 5.*****Frecuencia de las dimensiones Desempeño docente***

Dimensiones	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza de aprendizaje a los estudiantes		Participación en la gestión de escuela articulada hacia la comunidad		Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Destacado	33	58,9	30	53,6	21	37,5	28	50,0
Suficiente	16	28,6	20	35,7	25	44,6	24	42,9
En proceso	7	12,5	5	8,9	10	17,9	4	7,1
Deficiente	0	0	1	1,8	0	0	0	0
TOTAL	56	100,0	56	100,0	56	100,0	56	100,0

Interpretación: Según tabla 5, muestra que el 58,9% (33) de los docentes obtienen un desempeño destacado en preparación para el aprendizaje de los estudiantes, mientras el 12,5% (7) indicaron su desempeño en proceso; pero un 53,6% (30) también tienen similar desempeño destacado por enseñanza de aprendizaje a los estudiantes, en cambio el desempeño del 8,9% de los entrevistados están en proceso. A pesar del 44,6%(25) tienen desempeño docente suficiente con la presentación de participación en la gestión de escuela articulada hacia la comunidad. Asimismo, el 50% (28) lograron desempeño destacado en desarrollo de profesionalidad y la identidad docente. Concluyéndose la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es la más distintiva con nivel desempeño destacado.

## 4.2. Prueba de Normalidad

La prueba de Normalidad, se realiza en variables continuas o cuantitativas que dependen si la información obtenida en el proceso, tiene un comportamiento mediante una distribución normal. Para ello la estadística posee algunas pruebas, entre ellas se encuentra la prueba de Ji-cuadrado, Kolmogorov- Smirnov Lilliefors, Shapiro y Wilks (Heerrera y Fontalvo, 2014). De acuerdo a lo convenido, ésta investigación procede a realizar el siguiente procedimiento:

### 4.2.1. Criterios:

1. Cuando los datos siguen una distribución normal, se realiza un estadístico paramétrico y se usa el coeficiente de relación de r de Pearson.
2. Cuando los datos siguen una distribución no normal, se realiza un estadístico no paramétrico y se usa el coeficiente de Rho de Spearman.  
Ho: La distribución de datos, sigue una distribución normal.  
H<sub>1</sub>: La distribución de datos, no sigue una distribución normal.
3. Decisión: Si la significancia es menor a **0,05**, se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y acepta la hipótesis alternativa (H<sub>1</sub>). En la muestra tamaño 56, se contrasta la normalidad con la prueba de Kolmogórov-Smirnov.

**Tabla 6.****Prueba de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Análisis de Datos
	Estadístico	gl	Sig.	
<b>Formación permanente</b>	,157	56	<b>,002</b>	No es distribución normal
<b>Factores intrínsecos</b>	,159	56	<b>,001</b>	No es distribución normal.
<b>Factores extrínsecos</b>	,136	56	<b>,012</b>	No es distribución normal
Motivación laboral	,094	56	<b>,200*</b>	Es distribución normal
Desempeño docente	,088	56	<b>,200*</b>	Es distribución normal

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación 1: Se puede apreciar que en las variables de estudio y la dimensión **Formación permanente** tienen un nivel de significancia menor a 0,05 se rechaza el  $H_0$  aceptando la  $H_1$ , lo cual significa que la distribución estadística de la muestra no es normal. Posteriormente se concluye usar la prueba no paramétrica para contrastar la hipótesis en este caso la **Rho de Spearman**.

Interpretación 2: Se puede percibir que en las variables de estudio y la dimensión **Factores intrínsecos** tienen un nivel de significancia menor a 0,05 se rechaza el  $H_0$  aceptando la  $H_1$ , se deduce que la distribución estadística de la muestra no es normal. Por consiguiente, se concluye usar la prueba no paramétrica para contrastar la hipótesis en este caso la **Rho de Spearman**.

Interpretación 3: Se puede percibir que en las variables de estudio y la dimensión **Factores extrínsecos** tienen un nivel de significancia menor a 0,05 se rechaza el  $H_0$  aceptando la  $H_1$ , se deduce que la distribución estadística de la muestra no es normal. Por consiguiente, se concluye usar la prueba no paramétrica para contrastar la hipótesis en este caso la **Rho de Spearman**.

Interpretación 4: Se puede distinguir que en **motivación laboral y desempeño docente** tienen un nivel de significancia mayor a 0,05, se acepta  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$ , deriva que la distribución estadística de la muestra es normal. Asimismo, se concluye usar la prueba paramétrica para contrastar la hipótesis en este caso es **R de Pearson**.

### 4.3. Estadística inferencial

La inferencia estadística o estadística inferencial es una parte de la estadística que comprende los métodos y procedimientos para deducir propiedades de una población a partir de una pequeña parte de la misma (Otzen y Manterola, 2017).

Luego de conocer si la distribución de la muestra sigue una distribución normal o no se procede a contrastar las hipótesis. Además, esta investigación descriptiva correlacional se basó en las siguientes relaciones:

**Tabla 7**

**Grado de relación según coeficiente de correlación**

RANGO	RELACIÓN
-0,91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable
-0,11 a -0,50	Correlación negativa media
-0,01 a -0,10	Correlación negativa débil
0,00	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Correlación positiva débil
+0,11 a +0,50	Correlación positiva media
+0,51 a +0,75	Correlación positiva considerable
+0,76 a +0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

*Nota:* Escala adaptada del libro Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, Metodología de la Investigación, ed. 6ta, México, McGraw-Hill, Interamericana Editores S.A. (p. 321)

Planteamos las siguientes hipótesis específicas:

**Hipótesis Específica 1:**

**H<sub>1</sub>:** La Formación permanente se relaciona significativamente con desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.

**H<sub>0</sub>:** La Formación permanente NO se relaciona significativamente con desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.

Decisión:

Si sig, menor a ,05. Se rechaza hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y acepta la hipótesis alternativa (H<sub>1</sub>).

**Tabla 8**

***La relación entre Formación permanente y Desempeño docente***

			Formación permanente	Desempeño docente
Rho de Spearman	Formación permanente	Correlación de Spearman	1,000	,518**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño docente	N	56	56
		Correlación de Spearman	,518**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: Para la relación Formación permanente y Desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021 obtuvo como resultado un valor Rho Spearman de 0,518 que indicó nivel de correlación positiva considerable. Asimismo, p-valor de 0,000 menor a 0,05 se concluye que la Formación permanente se relaciona significativamente con desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo.

### Hipótesis Específica 2:

**H<sub>2</sub>:** Los Factores intrínsecos se relaciona significativamente con desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.

**H<sub>0</sub>:** Los Factores intrínsecos NO se relaciona significativamente con desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.

Decisión:

Si sig, menor a ,05. Se rechaza hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y acepta la hipótesis alternativa (H<sub>2</sub>).

**Tabla 9.**

***La relación entre Factores intrínsecos y Desempeño docente***

			Factores intrínsecos	Desempeño docente
Rho de Spearman	Factores intrínsecos	Correlación de Spearman	1,000	,568**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Desempeño docente	Correlación de Spearman	,568**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: Para la relación Factores intrínsecos y Desempeño se consiguió como resultado un valor Rho Spearman de 0,568 indicando nivel de correlación positiva considerable. Asimismo, p-valor de 0,000 menor a 0,05; se concluye: Los Factores intrínsecos se relaciona significativamente con desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo.

### Hipótesis Específica 3:

**H<sub>3</sub>:** Los Factores extrínsecos se relaciona significativamente con desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.

**H<sub>0</sub>:** Los Factores extrínsecos NO se relaciona significativamente con desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.

Decisión:

Si sig, menor a ,05. Se rechaza hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y acepta la hipótesis alternativa (H<sub>3</sub>).

**Tabla 10.**

***La relación entre Factores extrínsecos y Desempeño docente***

			Factores extrínsecos	Desempeño docente
Rho de Spearman	Factores extrínsecos	Correlación de Spearman	1,000	,472**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Desempeño docente	Correlación de Spearman	,472**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación; Para la relación Factores extrínsecos y Desempeño se obtuvo como resultado un valor Rho Spearman de 0,472 indicando nivel de correlación positiva media. Asimismo, p valor de 0,000 menor a 0,05 se concluye; que Factores extrínsecos se relaciona significativamente con desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo.

#### 4.4. Contrastación de hipótesis

##### Hipótesis General:

**H<sub>4</sub>:** La motivación laboral se relaciona significativamente con desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.

**H<sub>0</sub>:** La motivación laboral NO se relaciona significativamente con desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.

Decisión:

Si sig, menor a 0,05. Se rechaza hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y acepta la hipótesis alternativa (H<sub>4</sub>).

**Tabla 11.**

##### ***La relación entre Motivación laboral y Desempeño docente***

		Motivación laboral	Desempeño docente	
R de Pearson	Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,544**
		Sig. (bilateral)		,000
	N	56	56	
	Desempeño docente	Correlación de Pearson	,544**	1
Sig. (bilateral)		,000		
N	56	56		

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: Para la relación Motivación laboral y Desempeño docente obtuvieron como resultado un R de Pearson con valor de 0,544 lo cual indicó un nivel de correlación positivamente considerable. Asimismo, con p-valor de 0,000 menor a 0,05. Se concluye: La motivación laboral se relaciona significativamente con desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo.

## V. DISCUSIÓN

Los Centros Preuniversitarios como las academias son los lugares hoy en día donde se imparten las enseñanzas a los alumnos egresados del nivel secundario para el ingreso a la Universidad Nacional de Trujillo. Frente a una necesidad por cubrir la brecha existente entre lo que se enseña en el colegio y lo que se exige en la universidad; tienen por objetivo que su alumnado ocupe una vacante en la principal casa de estudios. El centro preuniversitario CEPUNT viene brindando a sus estudiantes los adecuados hábitos de estudio y las estrategias de aprendizaje hacia un buen desempeño en la carrera universitaria, que a diferencia de las academias, estas se enfocan en preparar a los alumnos para aprobar únicamente el examen de admisión.

Debido a los últimos años se ha generalizado el uso de rankings universitarios internacionales para evaluar el desempeño de las universidades a nivel nacional y mundial; sus egresados como la institución que la integran a esta casa de estudios, lo han ubicado regularmente dentro de los veinte primeros lugares a nivel nacional en determinados rankings universitarios internacionales. Asimismo la presente investigación busca saber cómo actúa el desempeño docente en el centro preuniversitario y que los motiva por enseñar, formulándose entonces el objetivo general; determinar la relación que existe entre la motivación laboral y desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo. Esto condujo a contrastar hallazgos provenientes del análisis y recolección de datos de una muestra tomada de una población, a manera de respuesta se proporciona inferencias investigativas, siendo confirmadas con los diferentes antecedentes y teorías a modo evidencia.

La Hipótesis general confirma que la motivación laboral se relaciona significativamente con desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021; dicha relación es significativa al p valor de 0,000 y R Pearson de 0,544 que alcanzó una correlación positiva considerable. De conformidad a lo obtenido en el grado de motivación laboral alto presentado por los docentes con el 51,8% y desempeño docente haber logrado nivel regular al 58,9%; según se aprecian en la tabla 2 y

tabla 4 respectivamente. Sin embargo existen otras investigaciones relacionados a los docentes estudiados que tienen buen desempeño, pero correlación baja con tendencia positiva entre motivación laboral y desempeño docente; debido a factores motivadores que están asociados experiencias satisfactorias como: reconocimiento, crecimiento y satisfacción laboral, revelan mayoritariamente en los docentes referidos por Callata y Fuentes (2019).

En cambio el estudio a través de sus dimensiones: formación permanente, factores intrínsecos y extrínsecos los docentes alcanzaron sentirse motivados más del 50%; ya que las condiciones de sociabilidad permitieron construir los equipos culturales, tecnológicos, medios conectivos orientados a las actividades y propuestas didácticas de los procesos de enseñanza del estudiante, que resultaron para los docentes gratificantes los salarios y el compromiso institucional. Es coherente con la teoría Thorndike y Gardner (1983) respecto a las estrategias motivacionales de: formación permanente personal, salario, condiciones laborales, y decisión participativa; todas estas relacionadas al comportamiento docente que responden a la calidad de formación.

Estas reformas de estudio universitario cumplen con el desarrollo de habilidades impuestas por los paradigmas que superan desafíos, las cuales mencionan Salazar y Tobón (2018). Además el paradigma que conduce al desempeño docente de educación superior en su institución se debe a la motivación basada en el trabajo y a los premios que se pactan; los cuales facilita buena comunicación y relación con la organización del entorno que refieren Pasathang et al (2016).

La hipótesis específica (1) afirma que la Formación permanente se relaciona significativamente con desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021. Se evidencia los resultados obtenidos en la tabla 9 con coeficiente Rho Spearman de 0,518 y p-valor menor a 0,05 determinan una relación significativa cuya correlación demuestra positiva considerable. De acuerdo al 41,1% de los docentes manifestaron tener siempre formación permanente para motivación laboral, y lo especifica la tabla 3. También Cabezas y Montero (2020) refieren en su investigación la motivación docente de modalidad distancia con cargo medio

tiempo; los docentes han cumplido los objetivos institucionales a pesar de existir una baja motivación, pero han podido desempeñarse positivamente en calidad académica logrando mantenerse activamente en clima laboral.

Mientras el estudio mediante su staff de docentes profesionales con diversas materias ha sobresalido en su rol académico, y motivados por la formación permanente contenidos en su capacitación alcanzaron de manera fructífera desempeñarse para el aprendizaje de los estudiantes. Esto viene siendo respaldado por el 53.33% de los docentes respecto a investigación formativa que se sienten motivados en: eficiencia didáctica, sistema de evaluación y práctica de valores que hace mención Morales (2019).

Lo descrito se vincula entre las jerarquías de necesidades desprendidas de la teoría Abraham Maslow, la cual lo sostienen Judge y Stephen (2009) al indicar que creatividad desarrolla un potencial en el docente para facilitarle resolver conflictos mediante la Autorrealización, según éste adquirió de su capacitación.

Asimismo es coincidente con Bara (2018) al sostener que la formación que reciben los docentes ahora, se basó en la transmisión vía medios virtuales; donde las capacitaciones, enseñanzas y demás temas pertinentes concerniente a su labor. Les han facilitado tiempo y distancia, motivándolos a organizarse y desempeñarse en el cumplimiento de las metas pedagógicas hacia sus estudiantes.

Por otro lado Campos (2011) acompañó con revelar que la metodología apropiada de formación permanente conseguirá sostenerse en el tiempo y extenderse moldeando las mentes de los docentes, cada vez que estos perciban motivarse dentro de su trabajo.

La hipótesis específica (2) asevera que los Factores intrínsecos se relaciona significativamente con desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021. Como resultado de haber obtenido un valor Rho Spearman de 0,568 y p-valor de 0,000 indico un nivel de correlación positiva considerable. Debido a que la relación quedó enfocado en los factores intrínsecos con el 62,5% de los docentes estuvieron motivados siempre con desempeñarse pedagógicamente en el centro de trabajo.

Igualmente, Arce (2018) concuerda con Motivación Intrínseca según conformidad del 80% de los docentes pertenecientes a la escuela profesional Administración que tuvieron incentivos por el logro alcanzado a las prácticas de compensación donde involucró requerimientos de monitoreo y evaluación del desempeño docente.

Prenam y Muñoz (2021) confirman que los factores intrínsecos basados en las estrategias de capacitación docente y motivación laboral; mejoran los niveles alcanzados por los docentes al quedar registrados la misión institucional y la influencia de su desempeño laboral.

Peiró y Prieto (2002) corroboran con su teoría proceso de la motivación que hace referencia a la orientación y persistencia de la conducta laboral por enfocar las expectativas de gratificación, los valores, las intenciones o las atribuciones que realizan los docentes sobre sí mismos o sobre otros.

Franco et al (2020) justifican conceptualizando que una actividad asociada a la gratificación ésta la conforma los factores intrínsecos de la motivación laboral; dentro de ellos menciona a los salarios y reconocimiento social.

Terlato (2017) verificó que los factores intrínsecos acorde al entorno laboral producen comportamientos introducidos de motivación, y que repercuten en los sistemas organizados de gestión conducidos por docentes, ello le ha permitido alcanzar los objetivos institucionales con eficacia su buen desempeño.

La hipótesis específica (3) confirma que los Factores extrínsecos se relaciona significativamente con desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021. Basado en los resultados de valor Rho Spearman de 0,472 y p-valor de 0,000 se demostró un nivel de correlación positiva media. Debido a que la relación orientada por factores extrínsecos el 64,3% de los docentes estuvo siempre motivados con desempeño en una correspondencia por mostrar actitudes y modelos de aprendizaje al alumnado; propiciaron efectuar las bases de conocimiento exigidos para ingreso a la Universidad.

Rodríguez y Lechuga (2019) concuerda que el 60% docentes casi siempre alcanzan un nivel de aprendizaje alto, producto de la motivación conformado por factores extrínsecos como son: noción del trabajo, elaboración, responsabilidad, capacidad de liderazgo e identidad laboral.

Ibrahim y Nat (2019) coinciden para un marco teórico con grado de motivación positiva los docentes se mostrarán más cercanos a los factores extrínsecos comprendidos por: aptitudes, creencias, y aprendizaje; terminan por relacionarse con el rendimiento de sus estudiantes.

Guerrero (2020) asocia que los factores extrínsecos referidos a la capacidad de: producir, crear, fabricar y formar un trabajo; está indicando docente motivado por cumplir sus propuestas.

Finalmente la presente investigación ha obtenido de la relación entre motivación laboral y desempeño docente para esta entidad preuniversitaria; que en una organización de trabajo académico, donde involucra las formas de contratación, los incentivos y la constancia de sus docentes. La motivación ha prevalecido como concepto de proceso en todo el comportamiento de la actividad pedagógica de enseñanza. El estudio guiado por el esquema propuesto de Chiavenato (2004), consentida con la teoría de Peiró y Prieto (2002) y apoyado en sus resultados; han demostrado que los docentes tuvieron un perfil de motivación alta, ya que condujo a los instructores mostrar diversos talentos individuales y la obtención de derivaciones visibles que contemplan mejor su desempeño académico para el alumno, así como la buena comunicación valiosa y contribuyente al trabajo.

Por otro lado el estudio, con las teorías propuestas para esta investigación permitirán conducir y guiar a los docentes como directivos del Centro de estudios preuniversitarios poder alcanzar un buen desempeño, basado en los aportes que contienen la sensación del control personal sobre las propias habilidades y la interacción del docente con actividad, lo cual regula su motivación intrínseca; y coloca a su labor con obtención de un incentivo bien recompensado que muestra su motivación extrínseca. Por ello es importante la formación permanente, porque ayuda a capacitar al docente y lo honra con su trayectoria convirtiéndolo en un profesional idóneo para competir desde el punto de vista humano, solidario, intelectual y docente.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se comprueba que la hipótesis general es verdadera; existe que la motivación laboral se relaciona significativamente con desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo este 2021. Por ende, se concluye que la motivación laboral es alta con el 51,8% y desempeño docente en la entidad universitaria alcanzó nivel regular con el 58,9%. Según los resultados obtenidos con  $r$  de Pearson 0,544 entre las variables, y un nivel de significancia de 0,00 indicaron un grado de correlación positiva considerable. Lo cual quiere decir que motivación laboral ha mostrado el concepto de proceso en el comportamiento de los docentes destacando los diferentes talentos personales que derivan positivamente en desempeño académico para los estudiantes; transmitiéndose la buena comunicación entre docente y alumno o docente a docente. Por lo tanto motivación laboral se relaciona con desempeño docente de la entidad preuniversitaria.
- 6.2. Se valida la hipótesis específica uno es verdadera; existe que la Formación permanente se relaciona significativamente con desempeño docente en la entidad preuniversitaria este 2021. Es concluyente que 41,1% de los docentes manifestaron tener siempre formación permanente para motivación laboral. Conforme señalo, los resultados Rho Spearman de 0,518 y  $p$  valor menor a 0,05 determinaron grado de correlación positiva considerable. Esto significó que los docentes han sobresalido en su rol académico, motivados por la formación permanente de su capacitación y logrando desempeñarse positivamente para el aprendizaje de los estudiantes.
- 6.3. Se acepta la hipótesis específica dos, es verdadera; existe que los Factores intrínsecos se relaciona significativamente con desempeño docente en la entidad preuniversitaria este 2021. Debido al 62,5% de los docentes mostraron tener siempre motivación laboral con sus factores intrínsecos. Para valores Rho Spearman de 0,568 y  $p$  valor de 0,000 fijaron el grado de correlación positiva considerable. Lo que significa que los docentes estuvieron motivados siempre y dispuestos a desempeñarse pedagógicamente de manera positiva en su centro de labor.

6.4. Se confirma la hipótesis específica tres es verdadera; existe que los Factores extrínsecos se relaciona significativamente con desempeño docente en la entidad preuniversitaria este 2021. Basado en el 64,3% de los docentes mostraron tener siempre motivación laboral con sus factores extrínsecos. Se concluye con valores Rho Spearman de 0,472 y p valor de 0,000 constituye un grado de correlación positiva considerable. Lo que significa que los docentes estuvieron motivados siempre con desempeño en una correspondencia por mostrar actitudes y modelos de aprendizaje a los estudiantes.

## VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se recomienda hacer la praxis y promover la motivación laboral como un hecho cotidiano a los docentes del Centro de Estudios Preuniversitario de la Universidad Nacional de Trujillo, de modo poder producir mejoras con el desempeño docente a través del tiempo.
- 7.2. Comprometer a los directivos y docentes del Centro de Estudios Preuniversitario de la Universidad Nacional de Trujillo tomar consideración entre sus planes de trabajo, continuas actualizaciones, capacitaciones y talleres respecto a mantener una motivación laboral y un buen desempeño docente en la institución.
- 7.3. Para los profesionales de educación de los Centros de Estudios Preuniversitarios de la ciudad de Trujillo, se les exhorta hacer cumplir a cabalidad la formación docente, porque de ello se estimula que se reorienten las actividades y propuestas didácticas centrando las acciones en el estudiante en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- 7.4. Practicar la motivación intrínseca encomienda a los docentes del Centro de Estudios Preuniversitario de la Universidad Nacional de Trujillo, acogerse como prioridad su labor docente porque dignifica a la persona y se vuelve gratificante en el tiempo, ya que genera promoción y desarrollo en el desempeño docente.
- 7.5. Mantener una comunicación fluida y eficaz entre los docentes y los Directivos del Centro de Estudios Preuniversitario de la Universidad Nacional de Trujillo, provoca un buen desenvolvimiento en el rendimiento con los estudiantes, se verá reflejado en el grado de motivación que tengan los docentes al incursionar con motivación extrínseca, y coloca al desarrollo profesional como la identidad docente de manera positiva al desempeño docente.
- 7.6. Para los futuros investigadores, se recomienda realizar estudios exploratorios orientados a investigaciones experimentales contenidos por motivación laboral y desempeño docente, esto ayudaría en el rendimiento eficaz de la institución a través de sus logros alcanzados con los estudiantes.

## REFERENCIAS

- Acuña, J. (2021). *Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior*. (Título de Maestría), Universidad Técnica de Ambato.
- Anangonó, K. (2021). *Motivación académica y las condiciones laborales docentes durante el trabajo remoto en la UE "Matilde Hidalgo de Procel" Santo Domingo-Ecuador*. Piura: (Título de Maestría) Universidad César Vallejo.
- Arce, E. (2018). *Coaching y Motivación en los docentes de la escuela profesional de Administración, Universidad Privada TELESUP, Lima, 2017*. (Título de Maestría) Universidad Privada NORBERT WIENER.
- Arias, F. (2012). *The research project. Introduction to scientific methodology*. Caracas. Venezuela: EPISTEME, C.A.
- Asencio, A., Barrios, Y., Chuquihuara, A., De la Cruz, D., y Munares, O. (2019). Análisis crítico e histórico de la calidad de educación médica en el Perú. *Revista Educación Médica Superior*, 33(1), <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/1413>.
- Bara, F. (2018). Ética del profesor. Ed. Herder: [https://elibro-net.itm.elogim.com:2443/es/ereader/bibliotecaitm/116586?as\\_all=Profesor&as\\_all\\_op=unaccent\\_\\_icontains&prev=as](https://elibro-net.itm.elogim.com:2443/es/ereader/bibliotecaitm/116586?as_all=Profesor&as_all_op=unaccent__icontains&prev=as).
- Batanero, C., Gea, M., López, M., y Arteaga, P. (2017). Análisis de los conceptos asociados a la Correlación y Regresión. *Revista DIDACTICAE*. Doi: 10.1344/did.2017.1.60-76.
- Bozu, Z., y Canto, P. (2009). El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes. *Revista Formación e Innovación Educativa Universitaria*, 2 (2). 87-97.
- Cabezas, J., y Montero, E. (2020). Incidencia de la motivación en el desempeño docente: un acercamiento hacia la calidad. *Revista Journal of Humanities And Social Science*. 25(13), 27-34.
- Cabezas, J., y Montero, E. (2020). Incidencia de la motivación en el desempeño docente: un acercamiento hacia la calidad. *Revista IOSR Journal of Humanities And Social Science*, 25(13), 27- 34, [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org).
- Cabudare , L. (2015). *Investigación Censal*. Caracas. Venezuela: Universidad Fermin Toro.
- Callata, Z., y Fuentes, J. (2019). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA - Puno. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado*. 7(2), 593-597.
- Camargo, D. (2016). Motivación de la labor docente: un estudio de caso de dos programas de contaduría pública en Bogotá. *Revista Cuaderno Contable*. 17(44), 423-448.
- Campos, R. (2011). La motivación permanente. *Revista United Press International*, 1(1), 1-3.

- Canchari, Y. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica*. Huancavelica: (Título de Maestría), Universidad Nacional de Huancavelica.
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones. *Revista digital*, 1(1). 56- 164.
- Corral, Y., Corral, I., y Corral, F. (2015). SAMPLING PROCEDURES. *Revista Ciencias de la Educación*. 26(46). 151-167.
- Cuba, J. (2020). *Liderazgo Transformacional Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa 7237 Perú Valladolid, Distrito de Villa El Salvador*. (Título de Maestría), Universidad César Vallejo.
- Díaz, J., y Ñopo, H. (2016). La carrera docente en el Perú. Grupo de Análisis para el Desarrollo . *Revista Investigación para el desarrollo en el Perú*. 353-402.
- Fernández, M., López, L., Martín, E., Ortiz, M., Pacheco, I., y Rodríguez, M. (2015). Motivation and Labor satisfaction in education's Centers according to the working place. *Revista REIDOCREA*, 3(4), 26- 33.
- Franco, J. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. 64(1), 151-179.
- Franco, J., López, H., y Arango, D. (2020). La satisfacción se ser docente: un estudio de tipo correlacional. *Revista Complutense de Educación*. 31(1), 55-67, <https://doi.org/10.5209/rced.61775>.
- Garcilaso,, L., y Mamani, R. (2015). *Tipo de familia y comprensión lectora en niños de educación primaria de la I.E. "Daniel Becerra Ocampo"*. (Título de Maestría), Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. Nueva York: Basic Books.
- Geraldo, L., Soria, J., Rosello, M., y Buendia, K. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso:: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. *Revista Apuntes Universitarios*. 11(1), 158 - 179.
- Guerrero, T. (2020). *Diseño de un programa de satisfacción para mejorar el desempeño laboral en docentes de una Universidad de Chiclayo*. (Título de pregrado), Universidad César Vallejo.
- Hagopian, H. (2016). Experimentos en una ciencia no experimental. *Revista Investigación Económica*. 75(295). 31-91.
- Heerrera, R., y Fontalvo, T. (2014). *SIX SIGMA STATISTICAL METHODS AND THEIR APPLICATIONS*. Mexico: PEARSON.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación* . Mexico: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

- Huaita, D., y Luza, F. (2018). The labor climate and job satisfaction in the teaching performance of public educational institutions. *Revista INNOVA Research Journal*, 3(1), 301 -312, <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>.
- Huanca, K. (2020). *Motivación laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco*. (Título de Pregrado), Universidad Andina del Cusco.
- Ibrahim, M., y Nat, M. (2019). Blended learning motivation model for instructors in higher education institutions. *Revista International Journal of Educational Technology in Higher*, 16(12), 163-179, <https://doi.org/10.1186/s41239-019-0145-2>.
- Judge, T., y Stephen, R. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Levin , R., y Rubin , D. (2014). *Estadística para administración y economía*. Caracas. Venezuela: Pearson.
- López, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona. España: UAB.
- Lopez, R., y Tucto, S. (2017). *La Motivación laboral y su relación con el Desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán, distrito de Tarapoto, provincia y región San Martín*. (Título de Pregrado), Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto.
- Malhotra, N. (2014). *Market research. An applied approach*. Mexico: PEARSON EDUCACION.
- Medina, J. (2001). La Motivacion en el trabajo. *Revista Know-How*, 1(17), 34-47.
- Minedu. (2016). *Habilidades Interpersonales*. Lima.Perú: Inversiones Gráfica G&M SAC.
- Molero, C., Saiz, E., y Esteban, C. (1998). Revisión histórica del concepto de inteligencia: una aproximación a la inteligencia emocional. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 30(1), 25-30.
- Morales, J. (2019). *Investigación formativa en el desempeño de los docentes de la facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo*. (Título de Maestría), Universidad Peruana de Ciencias e Informática.
- Onjoro, V., Bwari, R., y Etende, H. (2015). Leadership Motivation and Mentoring Can Improve Efficiency of a Classroom Teacher and Workers in Institutions. *Revista Journal of Education and Practice*, 6(15), 1-15.
- OREALC/UNESCO. (2007). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa. *Revista UNESCO*.
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Revista Int. J. Morphol.*35(1). 227-232.
- Pasathang, S., Tesaputa, K., y Sataphonwong, P. (2016). Teachers' Performance Motivation System in Thai Primary Schools. *Revista International Education Studies*, 9(7), 119 -129.

- Peiró, J., y Prieto, F. (2002). Tratado de psicología del trabajo, volumen II. Aspectos psicosociales del trabajo. *Revista Síntesis Psicológica*, 1(1), 71-79.
- Prenam, A., y Muñoz, M. (2021). Predictive factors of teaching performance in a group of university professors. *Revista Internacional de Estudios en Educación*. 1(1), 22-30.
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Revista Telos*. 12 (2), 248 - 252.
- Quijano, M. (2013). La Investigación aplicada en la cualificación de la práctica docente. *Revista Docencia e Investigación*. 3(2), 9 - 24.
- Rivero, J. (2015). La Educación Peruana: crisis y posibilidades. *Revista Pro-Posicoes*, 16(2), 200-218.
- Robalino, M., y Korner , A. (2007). *Condiciones de trabajo y salud docente: Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551>
- Rodríguez, K., y Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87(1), 79- 101.
- Salazar, E., y Tobón, S. (2018). Análisis documental del proceso de formación docente acorde con la sociedad del conocimiento. *Revista Espacios*, 35(53), 17-30.
- Terlato, A. (2017). Motivación, Factores intrínsecos y Performance. Un estudio sobre empresas del área metropolitana de Buenos Aires. *Revista CEMA*, 1(1), 1- 47.
- Torres, I., y Paz, K. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación. *Revista UDG Virtual*. 1(3). 2-21.
- Vega, L. (2019). Educational management and its relationship with teaching performance. *Revista Ciencia y Educación*, 1(2), 23-28, <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>.
- Zuta, N., Castro, L., y Zela, K. (2018). Clinical practice professors professional motivation and job performance by professional school nursing. *Revista de Investigación Valdizana*. 12(3), 158 -164.

## ANEXOS

### Anexo 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>						
<b>TÍTULO: Motivación laboral y desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitario de la Universidad Nacional de Trujillo</b>						
<b>AUTOR: LUIS ALBERTO LOPEZ VALVERDE</b>						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre Formación permanente y desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre Factores intrínsecos con desempeño docente en el Centro de</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>1. Establecer la relación entre Formación permanente y desempeño docente del Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo.</p> <p>2. Identificar la relación entre Factores intrínsecos con</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> La motivación laboral se relaciona significativamente con desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>1. La Formación permanente se relaciona significativamente con desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.</p> <p>2. Los Factores intrínsecos se relaciona significativamente con desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.</p>	<b>Variable 1: MOTIVACIÓN LABORAL</b>			
			<b>Dimensiones</b> Autor: Franco, J. (2021).	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
			Formación permanente	Participación y servicio	1 al 6	N = Nunca CN= Casi Nunca AV = Algunas veces CS=Casi siempre S = Siempre
				Relaciones con los demás		
				Apoyo y solidaridad		
			Factores intrínsecos	Condiciones laborales	7 al 12	
Sueldo o recompensas						
Obtener reconocimiento						
Factores extrínsecos	Desarrollo personal	13 al 18				
	Autonomía					

<p>Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre Factores extrínsecos y desempeño docente del Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo?</p>	<p>desempeño docente del Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo.</p> <p>3. Identificar la relación entre Factores extrínsecos y desempeño docente del Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo.</p>	<p>3. Los Factores extrínsecos se relaciona significativamente con desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.</p>		Competencia profesional		
			<b>Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE</b>			
			<b>Dimensiones</b> Autor: MINEDU (2016)	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Realiza la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos según las necesidades y características del estudiante	1 - 4	Destacado (4) Suficiente (3) En proceso(2) Deficiente (1)
				Planifica la enseñanza remota de forma preuniversitaria		
Enseñanza de aprendizaje a los estudiantes	Brinda apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia	5 - 7				
	Hacen uso de materiales, recursos digitales					
	Analizan las evidencias y brindan retroalimentación					
Participación en la gestión de Centros de estudios preuniversitarios articulada hacia la comunidad	Interactúa con sus amigos para intercambiar experiencias	8 - 9				
	Fomenta el trabajo de colaboración con					

				las familias en la enseñanza		
				Desarrollo profesionalidad y la identidad docente	Analiza sobre su práctica pedagógica	10 - 12
					Reflexión sobre la práctica y experiencia institucional	
					Desempeña su profesión desde una ética de respeto	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA POR UTILIZAR			
<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Básica, enfoque cuantitativo, descriptivo Correlacional.</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental, corte transversal</p> <p><b>MÉTODO:</b> Análisis descriptivo</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> La población de estudio estará conformada por el personal docente del Centro de Estudios Preuniversitarios de la UNT.</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b> Censal</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> 80 docentes del Centro de Estudios Preuniversitarios de la UNT.</p>	<p><b>Variable 1: MOTIVACIÓN LABORAL</b></p> <p><b>Técnicas:</b> ENCUESTA <b>Instrumentos:</b> CUESTIONARIO Autor: Anangonó, K. Año: 2021 Monitoreo: Virtual permanente Ámbito de Aplicación: Docentes del Centro de Estudios Preuniversitario de la UNT. Forma de Administración: Individual virtual.</p> <p><b>Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE</b></p> <p><b>Técnicas:</b> ENCUESTA <b>Instrumentos:</b> CUESTIONARIO Autor: Cuba, J. Año: 2020 Monitoreo: Virtual permanente Ámbito de Aplicación: Docentes del Centro de Estudios Preuniversitarios de la UNT. Forma de Administración: Individual virtual.</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Frecuencia y porcentaje</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Se aplica la prueba de normalidad y luego se determinan la prueba paramétrica seria Pearson y si es la prueba no paramétrica es la Rho Sperman.</p>			

## Anexo 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

### Variable 1: Motivación laboral

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	NIVELES Y RANGO	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación Laboral	Es un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene la conducta de los trabajadores para conseguir una meta (Fernández et al, 2015)	La Motivación Laboral es una táctica para generar un alto desempeño en los docentes, y se recurre a las dimensiones Formación permanente, Factores intrínsecos, Factores extrínsecos (Franco, J., 2021).	Formación permanente Item (1 al 6)	Participación y servicio	Alto (50 - 75)	N=Nunca  CN=Casi Nunca  AV= Algunas veces  CS=Casi siempre  S=Siempre
				Relaciones con los demás		
				Apoyo y solidaridad		
			Factores intrínsecos Item (7 al 12)	Condiciones laborales	Medio (26 -49)	
				Sueldo o recompensas		
				Obtener reconocimiento		
			Factores extrínsecos Item (13 al 18)	Desarrollo personal	Bajo (00- 25)	
				Autonomía		
				Competencia profesional		

*Nota:* Adaptada del artículo “La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior”, por Franco, J. (2021).

## Variable 2: Desempeño docente

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	NIVELES Y RANGO	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño docente	Es un proceso eficaz que el trabajador muestra capacidad para producir, crear, fabricar y formar un trabajo, a causa de sentirse motivado y satisfecho laboralmente (Guerrero, 2020)	<p>El desempeño docente ejecuta las obligaciones y roles establecidos del propio docente en los diferentes campos según las dimensiones;</p> <p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Enseñanza de aprendizaje a los estudiantes.</p> <p>Participación en la gestión de Centros de estudios preuniversitarios articulada hacia la comunidad.</p> <p>Desarrollo</p>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Ítem (1 al 4)	Realiza la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos según las necesidades y características del estudiante	Bueno (77 - 102) Regular (51 -76) Deficiente (25 -50)	Destacado (4) Suficiente (3) En proceso(2) Deficiente (1)
				Planifica la enseñanza remota de forma preuniversitaria		
			Enseñanza de aprendizaje a los estudiantes Ítem (5 al 7)	Brinda apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia		
				Hacen uso de materiales, recursos digitales		
				Analizan las evidencias y brindan retroalimentación		

		profesionalidad y la identidad docente.	Participación en la gestión de Centros de estudios preuniversitarios articulada hacia la comunidad Ítem (8 al 9)	Interactúa con sus alumnos para intercambiar experiencias		
			Desarrollo profesionalidad y la identidad docente Ítem (10 al 12)	Fomenta el trabajo de colaboración con las familias en la enseñanza		
				Analiza sobre su práctica pedagógica		
				Reflexión sobre la práctica y experiencia institucional		
				Desempeña su profesión desde una ética de respeto		

Nota: Adaptada por el Minedu (2016).

## Anexo 03: INSTRUMENTOS

### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**TÍTULO: Motivación Laboral y Desempeño Docente en el Centro de Estudios Preuniversitario de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.**

#### **CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL**

**INSTRUCCIONES:** Estimado docente, el presente cuestionario tiene la finalidad de recabar la información para un trabajo de investigación acerca de la motivación laboral en la institución educativa.

Marque con "X" la respuesta que considere conveniente con la mayor veracidad posible.

Género: Femenino

Masculino

Título profesional:

Escala valorativa:

SIEMPRE (S)=5   CASI SIEMPRE (CS)=4   ALGUNA VECES (AV)=3   CASI NUNCA (CN)=2  
NUNCA (N)=1

Nº	ÍTEMS	S	CS	AV	CN	N
	<b>DIMENSIÓN 1: Formación permanente</b>					
1	Consideras que tu desempeño laboral beneficia a tus estudiantes					
2	Te sientes comprometido con la institución preuniversitaria hacia el logro de sus objetivos					
3	Participas con entusiasmo en las actividades de la institución preuniversitaria					
4	En la institución preuniversitaria se fomenta y se desarrolla el trabajo en equipo					
5	Consideras de buena la relación entre sus colegas de trabajo con la institución preuniversitaria					
6	Eres colaborador y solidario con la ayuda en el trabajo de los demás					
	<b>DIMENSIÓN 2: Factores intrínsecos</b>					
7	Sientes que tu labor cumple con las expectativas personales					
8	Actúas con ánimo y energía para realizar el trabajo					
9	Le gusta el trabajo que realiza en su centro de labores					
10	Sientes la necesidad de seguir superándote en el ámbito profesional					
11	Piensas que puedes desempeñar otras actividades diferentes					
12	Experimenta Ud. autonomía en su labor docente					
	<b>DIMENSIÓN 3: Factores extrínsecos</b>					
13	Existe comunicación fluida entre usted y los directivos de la institución preuniversitaria					
14	Te sientes cómodo con el ambiente físico de la Institución en la que trabajas					
15	El sueldo que percibes es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas					
16	Recibes recompensas e incentivos por tu labor desempeñada					
17	Piensas que tu trabajo contribuye a lograr los objetivos de la institución preuniversitaria					
18	Cuándo realizas tu trabajo necesitas el reconocimiento de tus superiores					

## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**TÍTULO: Motivación Laboral y Desempeño Docente en el Centro de Estudios Preuniversitario de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.**

### **CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE**

**INSTRUCCIONES:** Estimado docente, el presente cuestionario tiene la finalidad de recabar la información para un trabajo de investigación acerca del desempeño docente en la institución educativa.

Marque con "X" la respuesta que considere conveniente con la mayor veracidad posible.

Género: Femenino

Masculino

Título profesional:

Escala valorativa:

DESTACADO (D)=4 SUFICIENTE (S)=3 EN PROCESO (EP)=2 DEFICIENTE (DE)=1

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	D	S	EP	DE
	<b>DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>				
1	Para la preparación de tus clases remotas demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de tus estudiantes, y de sus necesidades.				
2	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte en su aprendizaje				
3	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo				
4	Haces uso de los materiales y recursos digitales de la plataforma virtual y la herramienta de videoconferencia en relación al propósito de la experiencia de aprendizaje para el logro de los aprendizajes previstos				
	<b>DIMENSIÓN 2: Enseñanza de aprendizaje a los estudiantes</b>				
5	Brindas apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel)				
6	Organiza la plataforma virtual a utilizar de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad				
7	Brindas retroalimentación a tus estudiantes mediante llamadas, mensajes de texto, mensajes WhatsApp, correo electrónico, video llamada u otro medio.				
	<b>DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de escuela articulada hacia la comunidad</b>				
8	Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. Busca aliados, autoridades o líderes de la comunidad y realiza acciones para facilitar el acceso de los estudiantes a la plataforma virtual.				
9	Haces análisis crítico a tus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
	<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollo profesionalidad y la identidad docente</b>				

<b>10</b>	Participas en cursos, seminarios, talleres virtuales sobre el desarrollo de la plataforma virtual.				
<b>11</b>	Actúas de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida preuniversitaria sobre la base de ellos.				
<b>12</b>	Desarrollas conjuntamente con otros educadores, propuestas de innovación o mejora continua para potenciar el desarrollo y uso de la plataforma virtual y la herramienta de videoconferencia.				

¡Muchas Gracias!

## Anexo 04: CONSTANCIA DE VALIDEZ DE EXPERTOS

EXPERTO 1: Dra. Elizabeth Carolina Llactas Castillo

Especialidad: Licenciada Lenguas Extranjeras

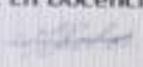
DATOS DEL EXPERTO			
Nombres y Apellidos	Elizabeth C. Llactas Castillo	DNI N°	17928903
Nombre del Instrumento	MOTIVACION LABORAL		
Dirección domiciliaria	Berlious 1046 Urb Primavera	Teléfono domicilio	—
Título Profesional/Especialidad	Licenciada Lenguas Extranjeras	Teléfono Celular	942137896
Grado Académico	Magister		
Mención	Docencia Universitaria		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 05 de Octubre 2021
Observaciones (precisar si hay suficiencia): <u>Si es suficiente cada ítem considerado en el instrumento</u>			
Opinión de aplicabilidad: Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input type="checkbox"/>			

DATOS DEL EXPERTO			
Nombres y Apellidos	Elizabeth Carolina Llactas C.	DNI N°	17928903
Nombre del Instrumento	DESEMPEÑO DOCENTE		
Dirección domiciliaria	Berlious 1046 Urb Primavera	Teléfono domicilio	—
Título Profesional/Especialidad	Licenciada en Lenguas Extranjeras	Teléfono Celular	942137896
Grado Académico	Magister		
Mención	Docencia Universitaria		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 05 de octubre 2021
Observaciones (precisar si hay suficiencia): <u>Si es suficiente cada ítem considerado en el instrumento</u>			
Opinión de aplicabilidad: Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input type="checkbox"/>			

## EXPERTO 2: Mg. Madeleine Jiménez Siappo

Especialidad: Ingeniería en Industrias Alimentarias

### DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Madeleine Jiménez Siappo	DNI N°	41290352
Nombre del Instrumento	MOTIVACION LABORAL		
Dirección domiciliaria	C.Hab. Torres de Quevedo Dpto 304	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Ingeniera en Industrias Alimentarias	Teléfono Celular	987491169
Grado Académico	Maestra		
Mención	Mg. En Docencia Universitaria		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 28/09/2021

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

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

### DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Madeleine Jiménez Siappo	DNI N°	41290352
Nombre del Instrumento	DESEMPEÑO DOCENTE		
Dirección domiciliaria	C.Hab. Torres de Quevedo Dpto 304	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Ingeniera en Industrias Alimentarias	Teléfono Celular	987491169
Grado Académico	Maestra		
Mención	Mg. En Docencia Universitaria		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 28/09/2021

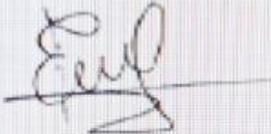
Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Si es suficiente \_\_\_\_\_

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

**EXPERTO 3: Mg. Enma Pepita Verástegui Gálvez**

**Especialidad: Contadora Pública**

**DATOS DEL EXPERTO**

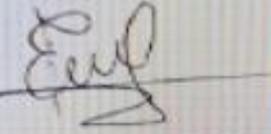
Nombres y Apellidos	Verástegui Gálvez Enma Pepita	DNI N°	27574818
Nombre del Instrumento	MOTIVACION LABORAL		
Dirección domiciliaria	Av. Juan Pablo Mz. 1 Lte 29- Sector Alameda de San Andrés	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Contadora Pública	Teléfono Celular	994442462
Grado Académico	Magister – Maestra		
Mención	Gestión Pública – Docencia Universitaria		
FIRMA		06-10-2021	Trujillo

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si es suficiente.

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**DATOS DEL EXPERTO**

Nombres y Apellidos	Verástegui Gálvez Enma Pepita	DNI N°	27574818
Nombre del Instrumento	DESEMPEÑO DOCENTE		
Dirección domiciliaria	Av. Juan Pablo Mz. 1 Lte 29- Sector Alameda de San Andrés	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Contadora Pública	Teléfono Celular	994442462
Grado Académico	Magister – Maestra		
Mención	Gestión Pública – Docencia Universitaria		
FIRMA		06-10-2021	Trujillo

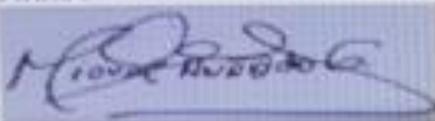
Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Si es suficiente \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir [ x ]

No aplicable [ ]

**EXPERTO 4: Dr. Miguel Eduardo Hurtado Gastañadui**  
**Especialidad: Ingeniero Químico**

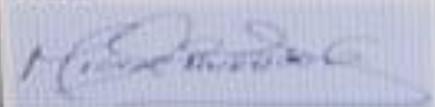
**DATOS DEL EXPERTO**

Nombres y Apellidos	Miguel Eduardo Hurtado Gastañadui	DNI N°	17803777
Nombre del Instrumento	MOTIVACION LABORAL		
Dirección domiciliaria	Francisco de Zela 435- Trujillo	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Ingeniero Químico	Teléfono Celular	949663443
Grado Académico	Doctor (Docente Universitario UNT)		
Mención	Doctor en Ciencias Químicas Ambientales		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 07/10/2021

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable       Aplicable después de corregir   
 No aplicable

**DATOS DEL EXPERTO**

Nombres y Apellidos	Miguel Eduardo Hurtado Gastañadui	DNI N°	17803777
Nombre del Instrumento	DESEMPEÑO DOCENTE		
Dirección domiciliaria	Francisco de Zela 435- Trujillo	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Ingeniero Químico	Teléfono Celular	949663443
Grado Académico	Doctor (Docente Universitario UNT)		
Mención	Doctor en Ciencias Químicas Ambientales		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 07/10/2021

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable       Aplicable después de corregir   
 No aplicable

**EXPERTO 5: Mg. Juan Carlos Chávez Felipe**  
**Especialidad: Ingeniero Agrónomo**

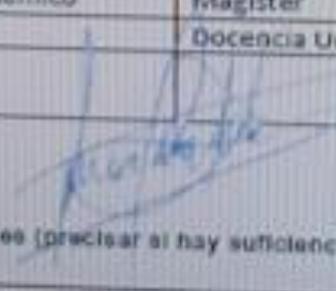
**DATOS DEL EXPERTO**

Nombres y Apellidos	Juan Carlos Chávez Felipe	DNI N°	18126443
Nombre del Instrumento	MOTIVACION LABORAL		
Dirección domiciliaria	Ca. Garcilaso de la Vega 158, Vista Alegre, Víctor Larco Herrera-Trujillo	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Ingeniero Agrónomo	Teléfono Celular	989217984
Grado Académico	Magister		
Mención	Docencia Universitaria		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 06/10/2021

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

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

**DATOS DEL EXPERTO**

Nombres y Apellidos	Juan Carlos Chávez Felipe	DNI N°	18126443
Nombre del Instrumento	DESEMPEÑO DOCENTE		
Dirección domiciliaria	Ca. Garcilaso de la Vega 158, Vista Alegre, Víctor Larco Herrera-Trujillo	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Ingeniero Agrónomo	Teléfono Celular	989217984
Grado Académico	Magister		
Mención	Docencia Universitaria		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 06/10/2021

Observaciones (precisar si hay suficiencia) \_\_\_\_\_ Si es suficiente \_\_\_\_\_

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

### Prueba de Validez V de Aiken

INSTRUMENTO: MOTIVACION LABORAL									
Validez de Aiken respecto al criterio de: PERTINENCIA									
Dimensiones	Ítem	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3	EXPERTO 4	EXPERTO 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/(n(c-1))	Validez por DIMENSIONES
DIMENSIÓN 1: Formación permanente	1. Consideras que tu desempeño laboral beneficia a tus estudiantes	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte (1)
	2. Te sientes comprometido con la institución preuniversitaria hacia el logro de sus objetivos	1	1	1	1	1	5	1.00	
	3. Participas con entusiasmo en las actividades de la institución preuniversitaria	1	1	1	1	1	5	1.00	
	4. En la institución preuniversitaria se fomenta y se desarrolla el trabajo en equipo	1	1	1	1	1	5	1.00	
	5. Consideras de buena la relación entre sus colegas de trabajo con la institución preuniversitaria	1	1	1	1	1	5	1.00	
	6. Eres colaborador y solidario con la ayuda en el trabajo de los demás	1	1	1	1	1	5	1.00	
DIMENSIÓN 2: Factores intrínsecos	7. Sientes que tu labor cumple con las expectativas personales	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte (1)
	8. Actúas con ánimo y energía para realizar el trabajo	1	1	1	1	1	5	1.00	
	9. Le gusta el trabajo que realiza en su Centro de labores	1	1	1	1	1	5	1.00	
	10. Sientes la necesidad de seguir superándote en el ámbito profesional	1	1	1	1	1	5	1.00	
	11. Piensas que puedes desempeñar otras actividades diferentes	1	1	1	1	1	5	1.00	
	12. Experimenta Ud. autonomía en su labor docente	1	1	1	1	1	5	1.00	
DIMENSIÓN 3: Factores extrínsecos	13. Existe comunicación fluida entre usted y los directivos de la institución preuniversitaria	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte (1)
	14. Te sientes cómodo con el ambiente físico de la Institución en la que trabajas	1	1	1	1	1	5	1.00	
	15. El sueldo que percibes es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas	1	1	1	1	1	5	1.00	
	16. Recibes recompensas e incentivos por tu labor desempeñada	1	1	1	1	1	5	1.00	
	17. Piensas que tu trabajo contribuye a lograr los objetivos de la institución preuniversitaria	1	1	1	1	1	5	1.00	
	18. Cuando realizas tu trabajo necesitas el reconocimiento de tus superiores	1	1	1	1	1	5	1.00	
<b>Total: Validez del instrumento ó índice general</b>								<b>1.00</b>	<b>1</b>

INSTRUMENTO: MOTIVACION LABORAL									
Validéz de Aiken respecto al criterio de: RELEVANCIA									
Dimensiones	Ítem	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3	EXPERTO 4	EXPERTO 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validéz por DIMENSIONES
DIMENSIÓN 1: Formación permanente	1. Consideras que tu desempeño laboral beneficia a tus estudiantes	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte (1)
	2. Te sientes comprometido con la institución preuniversitaria hacia el logro de sus objetivos	1	1	1	1	1	5	1.00	
	3. Participas con entusiasmo en las actividades de la institución preuniversitaria	1	1	1	1	1	5	1.00	
	4. En la institución preuniversitaria se fomenta y se desarrolla el trabajo en equipo	1	1	1	1	1	5	1.00	
	5. Consideras de buena la relación entre sus colegas de trabajo con la institución preuniversitaria	1	1	1	1	1	5	1.00	
	6. Eres colaborador y solidario con la ayuda en el trabajo de los demás	1	1	1	1	1	5	1.00	
DIMENSIÓN 2: Factores intrínsecos	7. Sientes que tu labor cumple con las expectativas personales	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte (1)
	8. Actúas con ánimo y energía para realizar el trabajo	1	1	1	1	1	5	1.00	
	9. Le gusta el trabajo que realiza en su Centro de labores	1	1	1	1	1	5	1.00	
	10. Sientes la necesidad de seguir superándote en el ámbito profesional	1	1	1	1	1	5	1.00	
	11. Piensas que puedes desempeñar otras actividades diferentes	1	1	1	1	1	5	1.00	
	12. Experimenta Ud. autonomía en su labor docente	1	1	1	1	1	5	1.00	
DIMENSIÓN 3: Factores extrínsecos	13. Existe comunicación fluida entre usted y los directivos de la institución preuniversitaria	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte (1)
	14. Te sientes cómodo con el ambiente físico de la Institución en la que trabajas	1	1	1	1	1	5	1.00	
	15. El sueldo que percibes es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas	1	1	1	1	1	5	1.00	
	16. Recibes recompensas e incentivos por tu labor desempeñada	1	1	1	1	1	5	1.00	
	17. Piensas que tu trabajo contribuye a lograr los objetivos de la institución preuniversitaria	1	1	1	1	1	5	1.00	
	18. Cuándo realizas tu trabajo necesitas el reconocimiento de tus superiores	1	1	1	1	1	5	1.00	
<b>Total: Validéz del instrumento ó índice general</b>								<b>1.00</b>	<b>1</b>

## INSTRUMENTO: MOTIVACION LABORAL

Validéz de Aiken respecto al criterio de: CLARIDAD									
Dimensiones	Ítem	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO	Total (S)	V. Aiken	Validéz por DIMENSIONES
		1	2	3	4	5	Sumatoria de acuerdo	S/(n (c-1))	
DIMENSIÓN 1: Formación permanete	1. Consideras que tu desempeño laboral beneficia a tus estudiantes	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte (1)
	2. Te sientes comprometido con la institución preuniversitaria hacia el logro de sus objetivos	1	1	1	1	1	5	1.00	
	3. Participas con entusiasmo en las actividades de la institución preuniversitaria	1	1	1	1	1	5	1.00	
	4. En la institución preuniversitaria se fomenta y se desarrolla el trabajo en equipo	1	1	1	1	1	5	1.00	
	5. Consideras de buena la relación entre sus colegas de trabajo con la institución preuniversitaria	1	1	1	1	1	5	1.00	
	6. Eres colaborador y solidario con la ayuda en el trabajo de los demás	1	1	1	1	1	5	1.00	
DIMENSIÓN 2: Factores intrínsecos	7. Sientes que tu labor cumple con las expectativas personales	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte (1)
	8. Actúas con ánimo y energía para realizar el trabajo	1	1	1	1	1	5	1.00	
	9. Le gusta el trabajo que realiza en su Centro de labores	1	1	1	1	1	5	1.00	
	10. Sientes la necesidad de seguir superándote en el ámbito profesional	1	1	1	1	1	5	1.00	
	11. Piensas que puedes desempeñar otras actividades diferentes	1	1	1	1	1	5	1.00	
	12. Experimenta Ud. autonomía en su labor docente	1	1	1	1	1	5	1.00	
DIMENSIÓN 3: Factores extrínsecos	13. Existe comunicación fluida entre usted y los directivos de la institución preuniversitaria	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte (1)
	14. Te sientes cómodo con el ambiente físico de la Institución en la que trabajas	1	1	1	1	1	5	1.00	
	15. El sueldo que percibes es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas	1	1	1	1	1	5	1.00	
	16. Recibes recompensas e incentivos por tu labor desempeñada	1	1	1	1	1	5	1.00	
	17. Piensas que tu trabajo contribuye a lograr los objetivos de la institución preuniversitaria	1	1	1	1	1	5	1.00	
	18. Cuándo realizas tu trabajo necesitas el reconocimiento de tus superiores	1	1	1	1	1	5	1.00	
<b>Total: Validéz del instrumento ó índice general</b>								<b>1.00</b>	<b>1</b>

## INSTRUMENTO: DESEMPEÑO DOCENTE

Validéz de Aiken respecto al criterio de: PERTINENCIA									
Dimensiones	Ítem	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3	EXPERTO 4	EXPERTO 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validéz por DIMENSIONES
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Para la preparación de sus clases remotas los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, y de sus necesidades.	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte (1)
	2. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte en su aprendizaje	1	1	1	1	1	5	1.00	
	3. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo	1	1	1	1	1	5	1.00	
	4. Los docentes hacen uso de los materiales y recursos digitales de la plataforma virtual y la herramienta de videoconferencia en relación al propósito de la experiencia de aprendizaje para el logro de los aprendizajes previstos	1	1	1	1	1	5	1.00	
DIMENSIÓN 2: Enseñanza de aprendizaje a los estudiantes	5. Los docentes brindan apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel)	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte (1)
	6. Organiza la plataforma virtual a utilizar de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	1	1	1	1	1	5	1.00	
	7. Los docentes brindan retroalimentación a sus estudiantes mediante llamadas, mensajes de texto, mensajes WhatsApp, correo electrónico, video llamada u otro medio.	1	1	1	1	1	5	1.00	
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de Centros de estudios preuniversitario s articulada hacia la comunidad	8. Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. Busca aliados, autoridades o líderes de la comunidad y realizar acciones para facilitar el acceso de los estudiantes a la plataforma virtual	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte (1)
	9. Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	1	1	1	1	1	5	1.00	
DIMENSIÓN 4: Desarrollo profesionalidad y la identidad docente	10. Los docentes participaron en cursos, seminarios, talleres virtuales sobre el desarrollo y uso de la plataforma virtual.	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte (1)
	11. Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida preuniversitaria sobre la base de ellos.	1	1	1	1	1	5	1.00	
	12. Los docentes desarrollan conjuntamente con otros docentes, propuestas de innovación o mejora continua para potenciar el desarrollo y uso de la plataforma virtual y la herramienta de videoconferencia	1	1	1	1	1	5	1.00	
<b>Total: Validéz del instrumento ó índice general</b>								<b>1.00</b>	

## INSTRUMENTO: DESEMPEÑO DOCENTE

Validéz de Aiken respecto al criterio de RELEVANCIA									
Dimensiones	Ítem	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3	EXPERTO 4	EXPERTO 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken $S/(n(c-1))$	Validéz por DIMENSIONES
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Para la preparación de sus clases remotas los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, y de sus necesidades.	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte (1)
	2. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte en su aprendizaje	1	1	1	1	1	5	1.00	
	3. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo	1	1	1	1	1	5	1.00	
	4. Los docentes hacen uso de los materiales y recursos digitales de la plataforma virtual y la herramienta de videoconferencia en relación al propósito de la experiencia de aprendizaje para el logro de los aprendizajes previstos	1	1	1	1	1	5	1.00	
DIMENSIÓN 2: Enseñanza de aprendizaje a los estudiantes	5. Los docentes brindan apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel)	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte (1)
	6. Organiza la plataforma virtual a utilizar de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	1	1	1	1	1	5	1.00	
	7. Los docentes brindan retroalimentación a sus estudiantes mediante llamadas, mensajes de texto, mensajes WhatsApp, correo electrónico, video llamada u otro medio.	1	1	1	1	1	5	1.00	
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de Centros de estudios preuniversitarios articulada hacia la comunidad	8. Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. Busca aliados, autoridades o líderes de la comunidad y realizar acciones para facilitar el acceso de los estudiantes a la plataforma virtual	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte (1)
	9. Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	1	1	1	1	1	5	1.00	
DIMENSIÓN 4: Desarrollo profesionalidad y la identidad docente	10. Los docentes participaron en cursos, seminarios, talleres virtuales sobre el desarrollo y uso de la plataforma virtual.	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte (1)
	11. Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida preuniversitaria sobre la base de ellos.	1	1	1	1	1	5	1.00	
	12. Los docentes desarrollan conjuntamente con otros docentes, propuestas de innovación o mejora continua para potenciar el desarrollo y uso de la plataforma virtual y la herramienta de videoconferencia	1	1	1	1	1	5	1.00	

## INSTRUMENTO: DESEMPEÑO DOCENTE

Validez de Aiken respecto al criterio de CLARIDAD									
Dimensiones	Ítem	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3	EXPERTO 4	EXPERTO 5	Total (\$) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validez por DIMENSIONES
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Para la preparación de sus clases remotas los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, y de sus necesidades.	1	1	0	1	1	4	0.80	Validez fuerte (0.9)
	2. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte en su aprendizaje	1	1	1	1	1	5	1.00	
	3. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo	1	1	1	1	1	5	1.00	
	4. Los docentes hacen uso de los materiales y recursos digitales de la plataforma virtual y la herramienta de videoconferencia en relación al propósito de la experiencia de aprendizaje para el logro de los aprendizajes previstos	1	1	0	1	1	4	0.80	
DIMENSIÓN 2: Enseñanza de aprendizaje a los estudiantes	5. Los docentes brindan apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel)	1	1	0	1	1	4	0.80	Validez aceptable (0.87)
	6. Organiza la plataforma virtual a utilizar de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	1	1	1	1	1	5	1.00	
	7. Los docentes brindan retroalimentación a sus estudiantes mediante llamadas, mensajes de texto, mensajes WhatsApp, correo electrónico, video llamada u otro medio.	1	1	0	1	1	4	0.80	
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de Centros de estudios preuniversitarios articulada hacia la comunidad	8. Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. Busca aliados, autoridades o líderes de la comunidad y realizar acciones para facilitar el acceso de los estudiantes a la plataforma virtual	1	1	0	1	1	4	0.80	Validez aceptable (0.8)
	9. Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	1	1	0	1	1	4	0.80	
DIMENSIÓN 4: Desarrollo profesionalidad y la identidad docente	10. Los docentes participaron en cursos, seminarios, talleres virtuales sobre el desarrollo y uso de la plataforma virtual.	1	1	0	1	1	4	0.80	Validez aceptable (0.8)
	11. Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida preuniversitaria sobre la base de ellos.	1	1	0	1	1	4	0.80	
	12. Los docentes desarrollan conjuntamente con otros docentes, propuestas de innovación o mejora continua para potenciar el desarrollo y uso de la plataforma virtual y la herramienta de videoconferencia	1	1	0	1	1	4	0.80	
<b>Total: Validez del instrumento ó índice general</b>								<b>0.85</b>	

**Consolidado de Validación de Aiken por dimensiones, según expertos:**

<b>MOTIVACION LABORAL</b>	<b>CRITERIOS</b>			<b>V de Aiken</b>	<b>Coeficiente</b>
<b>DIMENSIONES</b>	<b>PERTINENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>por dimensiones</b>	<b>V de Aiken general</b>
Motivacion permanente	1	1	1	1	1
Motivacion intrinseca	1	1	1	1	
Motivacion extrinseca	1	1	1	1	
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>CRITERIOS</b>			<b>V de Aiken</b>	<b>Coeficiente</b>
<b>DIMENSIONES</b>	<b>PERTINENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>por dimensiones</b>	<b>V de Aiken general</b>
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1	1	0.90	0.97	0.95
Enseñanza de aprendizaje a los estudiantes	1	1	0.87	0.96	
Participación en la gestión de Centros de estudios preuniversitarios articulada hacia la comunidad	1	1	0.8	0.93	
Desarrollo profesionalidad y la identidad docente	1	1	0.8	0.93	

## Anexo 05: CONFIABILIDAD ESTADÍSTICA

### 5.1. Validez con análisis factorial confirmatorio de Motivación Laboral.

#### Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,571
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	320,412
	gl	153
	Sig.	,000

#### Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4,567	25,370	25,370	4,567	25,370	25,370	3,240	17,999	17,999
2	2,163	12,019	37,389	2,163	12,019	37,389	2,937	16,314	34,313
3	1,711	9,506	46,895	1,711	9,506	46,895	2,265	12,582	46,895
4	1,276	7,087	53,982						
5	1,153	6,408	60,390						
6	1,082	6,011	66,401						
7	1,014	5,633	72,033						
8	,786	4,368	76,402						
9	,718	3,989	80,391						
10	,588	3,266	83,657						
11	,551	3,063	86,720						
12	,509	2,828	89,548						
13	,473	2,630	92,178						
14	,418	2,322	94,500						
15	,392	2,176	96,676						
16	,286	1,588	98,264						
17	,195	1,082	99,346						
18	,118	,654	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

### Matriz de componente rotado<sup>a</sup>

	Componente		
	FP	FI	FE
i9	,832		
i1	,787		
i17	,677		
i2	,559		
i8	,543		
i6	,477		
i5	,361		
i15		,763	
i12		,705	
i13		,635	
i4		,590	
i16		,554	
i18		,510	
i14		,409	
i10			,713
i11			,621
i7			,542
i3			,542

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

## 5.2. Confiabilidad con Alfa de Cronbach.

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	56	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	56	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	18

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	71,87	29,223	,510	,800
i2	71,87	29,430	,465	,801
i3	72,17	29,592	,322	,807
i4	72,50	25,983	,691	,782
i5	72,30	28,217	,526	,796
i6	71,93	29,237	,470	,801
i7	72,07	28,754	,367	,805
i8	71,87	29,223	,510	,800
i9	71,73	30,202	,416	,805
i10	71,80	31,407	,073	,817
i11	72,63	29,137	,242	,815
i12	72,13	28,395	,523	,797
i13	72,83	27,730	,439	,801
i14	72,27	29,651	,226	,814
i15	73,17	28,764	,462	,800
i16	73,80	27,752	,360	,808
i17	71,93	28,271	,667	,792
i18	73,33	26,920	,340	,815

### 5.3. Validez con análisis factorial confirmatorio de Desempeño Docente.

#### Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,685
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	141,433
	gl	66
	Sig.	,000

#### Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4,527	37,724	37,724	4,527	37,724	37,724	3,169	26,408	26,408
2	1,788	14,897	52,621	1,788	14,897	52,621	2,118	17,647	44,055
3	1,184	9,867	62,488	1,184	9,867	62,488	2,077	17,311	61,366
4	,990	8,252	70,739	,990	8,252	70,739	1,125	9,373	70,739
5	,938	7,814	78,554						
6	,629	5,244	83,797						
7	,577	4,807	88,604						
8	,482	4,018	92,622						
9	,316	2,632	95,254						
10	,275	2,291	97,545						
11	,168	1,404	98,949						
12	,126	1,051	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

### Matriz de componente rotado<sup>a</sup>

	Componente			
	PAE	EAE	PG	DP
i8	,827			
i7	,821			
i9	,767			
i1	,664			
i3	,628			
i6		,761		
i4		,750		
i12		,671		
i10			,891	
i2			,756	
i11			,504	
i5				,777

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

### 5.4. Confiabilidad con Alfa de Cronbach.

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	56	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	56	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	12

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	36,07	16,754	,774	,793
i2	35,87	18,878	,530	,817
i3	35,77	18,668	,651	,810
i4	35,83	19,316	,430	,823
i5	36,20	18,510	,364	,833
i6	35,87	18,809	,481	,820
i7	36,33	17,402	,622	,807
i8	36,47	17,361	,437	,830
i9	36,03	19,137	,544	,817
i10	35,80	19,407	,408	,825
i11	35,60	19,903	,387	,826
i12	36,10	18,921	,434	,823

## Anexo 06: Base de datos de la investigación.

### Data: Motivación Laboral

ENCUESTADOS	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	MP	MI	ME
E1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	0	5	5	28	30	22
E2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	29	29	25
E3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	29	30	25
E4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	5	2	23	27	21
E5	4	5	3	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	5	3	2	4	4	23	27	21
E6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	29	29	25
E7	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	26	28	26
E8	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	1	5	5	25	30	22
E9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	4	30	30	24
E10	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	27	30	25
E11	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	2	1	5	1	27	28	16
E12	5	4	2	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	2	2	5	1	23	25	18
E13	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	1	5	1	28	29	18
E14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	30	30	25
E15	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	26	27	24
E16	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	27	30	26
E17	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	4	3	28	28	22
E18	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	5	2	26	29	20
E19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	29	30	27
E20	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	2	26	26	22
E21	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	3	3	5	3	27	27	22
E22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	29	29	26
E23	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	2	3	5	2	26	27	19
E24	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	1	29	29	21
E25	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3	4	3	3	4	3	28	28	20
E26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	3	5	4	30	29	23
E27	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	3	3	3	5	3	2	4	1	25	24	18
E28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	30	30
E29	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	27	30	25
E30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	30	29	25
E31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	1	5	5	30	30	23
E32	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	3	28	29	22
E33	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	30	28	26
E34	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	29	27	26
E35	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	1	5	3	28	29	22
E36	5	4	4	4	4	5	2	5	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	26	24	23
E37	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	2	4	4	22	26	20
E38	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	1	29	29	22
E39	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	26	27	21
E40	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	26	28	24
E41	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	4	2	5	3	27	27	22
E42	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3	5	3	29	28	23
E43	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	2	5	3	29	29	21
E44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	2	4	4	24	26	21
E45	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	26	28	24
E46	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	4	2	22	25	18
E47	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	2	4	3	3	4	4	26	26	20
E48	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	3	5	1	26	28	19
E49	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	26	27	21
E50	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	5	3	26	25	22
E51	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	3	27	28	22
E52	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	3	3	3	2	4	2	27	26	17
E53	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	2	5	4	26	28	22
E54	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	5	3	26	25	22
E55	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	26	26	24
E56	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	2	5	2	25	28	20

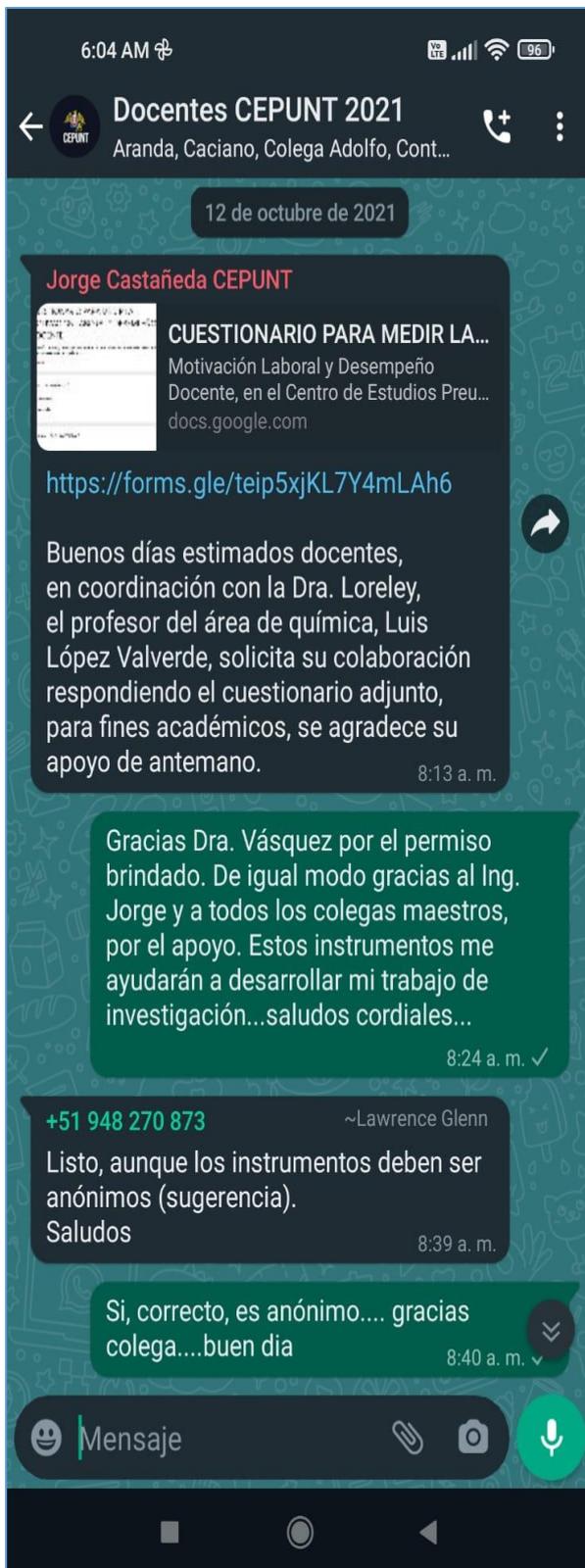
## Data: Desempeño docente

ENCUESTADOS	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	PAE	EAE	PG	DP
E1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	12	8	12
E2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	14	10	7	11
E3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	16	11	8	10
E4	3	3	3	4	3	3	4	1	2	3	4	1	13	10	3	8
E5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	13	10	6	12
E6	4	4	4	4	3	4	1	2	2	4	4	4	16	8	4	12
E7	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	16	10	7	12
E8	4	4	4	4	2	4	2	2	3	3	4	3	16	8	5	10
E9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	12	8	12
E10	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	16	11	4	11
E11	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	16	10	6	11
E12	3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	4	3	12	10	3	10
E13	4	3	3	3	1	3	1	1	3	3	4	4	13	5	4	11
E14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	15	12	8	12
E15	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	2	13	11	5	9
E16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	12	8	12
E17	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	15	10	6	10
E18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	16	11	7	12
E19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	12	8	12
E20	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	10	7	5	7
E21	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	13	10	6	9
E22	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	15	10	7	12
E23	3	4	4	4	2	4	1	1	3	4	4	2	15	7	4	10
E24	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	11	8	4	9
E25	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	2	16	8	7	10
E26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	16	12	8	11
E27	2	2	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	11	7	6	7
E28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	12	8	12
E29	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	15	9	6	8
E30	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	16	12	5	12
E31	3	3	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	13	9	5	12
E32	3	3	4	4	4	4	2	1	3	4	4	4	14	10	4	12
E33	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	15	10	8	11
E34	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	16	11	6	11
E35	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	15	9	7	11
E36	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	14	9	7	11
E37	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	12	8	6	11
E38	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	14	12	8	10
E39	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	13	10	5	9
E40	3	3	4	4	2	4	3	2	3	4	4	4	14	9	5	12
E41	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	11	7	6	10
E42	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	15	9	7	12
E43	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	16	11	8	9
E44	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	13	10	8	10
E45	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	15	11	7	12
E46	3	3	3	3	1	3	2	1	3	3	4	3	12	6	4	10
E47	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	2	11	9	5	9
E48	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	10	9	5	9
E49	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	13	10	5	10
E50	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	13	8	5	10
E51	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	13	9	5	11
E52	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	13	9	6	9
E53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	9	6	9
E54	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	4	3	14	8	6	10
E55	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	11	8	4	9
E56	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	16	9	6	10

:

## Anexo 06: Recolección de datos.

### Evidencias de la aplicación de los instrumentos



### QUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACION LABORAL

Motivación Laboral en el Centro de Estudios Preuniversitario de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021.

**INSTRUCCIONES:**  
Estimado docente, el presente cuestionario tiene la finalidad de recabar la información para un trabajo de investigación acerca de la motivación laboral en la institución educativa. Marque con "X" la respuesta que considere conveniente con la mayor veracidad posible.

**DIMENSIÓN 1: Formación permanente \***

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Consideras que tu desempeño laboral beneficia a tus estudiantes.	<input type="radio"/>				
Te sientes comprometido con la institución preuniversitaria hacia el logro de...	<input type="radio"/>				

### DIMENSIÓN 2: Factores intrínsecos \*

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Sientes que tu labor cumple con las expectativas personales	<input type="radio"/>				
Actúas con ánimo y energía para realizar el trabajo	<input type="radio"/>				
Le gusta el trabajo que realiza en su centro de labores	<input type="radio"/>				
Sientes la necesidad de seguir superándote en el ámbito profesional	<input type="radio"/>				

### DIMENSIÓN 3: Factores extrínsecos \*

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Existe comunicación fluida entre usted y los directivos de la institución preuniversitaria	<input type="radio"/>				
Te sientes cómodo con el ambiente físico de la Institución en la que trabajas	<input type="radio"/>				
El sueldo que percibes es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas	<input type="radio"/>				
Recibes recompensas e...	<input type="radio"/>				

# QUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Desempeño Docente en el Centro de Estudios Preuniversitario de la Universidad Nacional de Trujillo

## INSTRUCCIONES:

Estimado docente, el presente cuestionario tiene la finalidad de recabar la información para un trabajo de investigación acerca del desempeño docente en la institución educativa. Marque con "X" la respuesta que considere conveniente con la mayor veracidad posible.

### DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes \*

	Destacado	Suficiente	En proceso	Deficiente
Para la preparación de tus clases remotas demuestras conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de tus estudiantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### DIMENSIÓN 2: Enseñanza de aprendizaje a los estudiantes \*

	Destacado	Suficiente	En proceso	Deficiente
Brindas apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organiza la plataforma virtual a utilizar de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Brindas retroalimentación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de escuela articulada hacia la comunidad \*

	Destacado	Suficiente	En proceso	Deficiente
Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. Buscas aliados, autoridades o líderes de la comunidad y realizar acciones para facilitar el acceso de los estudiantes a la plataforma virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haces análisis crítico a tus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### DIMENSIÓN 4: Desarrollo profesionalidad y la identidad docente \*

	Destacado	Suficiente	En proceso	Deficiente
Participas en cursos, seminarios, talleres virtuales sobre el desarrollo de la plataforma virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actúas de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida preuniversitaria sobre la base de ellos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desarrollas conjuntamente con otros educadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

