



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA  
UNIVERSITARIA**

**Motivación laboral y desempeño docente de los profesores de  
una universidad de Guayaquil, 2022**

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

Maestra en Docencia Universitaria

**AUTORA:**

Mendoza Santamaría, Mónica Patricia ([orcid.org/00000-0001-8271-3562](https://orcid.org/00000-0001-8271-3562))

**ASESOR:**

Dr. Mendívez Espinoza, Yván Alexander ([orcid.or/0000-0002-7848-7002](https://orcid.or/0000-0002-7848-7002))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Innovaciones Pedagógicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA :**

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

**PIURA – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo se lo dedico a la memoria de mis padres, ya que ellos fueron mi guía y ejemplo.

A mis hermanos que son una parte fundamental en mi vida. A mis hijos y nietos por ser mi inspiración y fortaleza, y sobre todo a Dios que me bendijo en todo sentido durante la elaboración de la presente tesis.

## **AGRADECIMIENTO**

Primero agradezco a la Universidad César Vallejo por haberme dado la oportunidad de cumplir un sueño.

Al Dr. Yván Méndez por sus palabras inspiradoras para ser mejor y no declinar.

A mis padres (+), hijos, nietos y familia que es el regalo más grande que Dios me ha dado.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	1
Agradecimiento .....	2
Índice de contenidos.....	1
Índice de tabla.....	2
Resumen .....	3
Abstract.....	4
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización .....	13
3.3. Población, muestra y muestreo .....	15
3.4. Procedimiento .....	17
3.5. Métodos de análisis de datos .....	17
3.6. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN .....	26
V. CONCLUSIONES.....	
VI. RECOMENDACIONES .....	
REFERENCIAS .....	31
ANEXOS.....	39

## ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. Validez de instrumentos .....	16
Tabla 2 Confiabilidad del cuestionario: Motivación laboral.....	16
Tabla 3 Confiabilidad del cuestionario: Desempeño docente.....	16
Tabla 4 Motivación laboral y desempeño docente.....	18
Tabla 5 Motivación laboral y calidad de trabajo.....	19
Tabla 6 Motivación laboral y trabajo en equipo .....	20
Tabla 7 Motivación laboral y Compromiso institucional .....	21
Tabla 8 Relación entre la motivación laboral y el desempeño docente .....	22
Tabla 9 Relación entre la motivación laboral y la calidad de trabajo.....	23
Tabla 10 Relación de motivación laboral y trabajo en equipo.....	24
Tabla 11 Relación de motivación laboral y compromiso institucional .....	25

## RESUMEN

En la investigación motivación laboral y desempeño docente de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022, se presentó como objetivo general determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022. Se sustenta en la teoría de McClelland (1989) donde se indica que la motivación laboral está relacionada con las necesidades de cada empleado y las condiciones para satisfacer esos deseos que apuntan a lograr un buen trabajo.

El diseño de la investigación fue no experimental, de nivel descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo de corte transversal. La muestra fueron 30 docentes de la Universidad de Guayaquil. Se recolectó información por medio de cuestionarios. Los resultados muestran que el 63,3% de los docentes califica la motivación laboral y el desempeño docente en el nivel bajo. También el 10,0% de los docentes califica en el nivel alto la motivación laboral y el desempeño docente. La investigación concluye que la motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022, conforme el coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,593 y significancia 0,001

**Palabras clave:** Motivación laboral, desempeño docente, calidad del trabajo

## ABSTRACT

In the research work motivation and teaching performance of the professors of a University of Guayaquil, 2022, the objective was to determine the relationship between work motivation and the teaching performance of the professors of a University of Guayaquil, 2022. It is based on the theory McClelland (1989) where it is indicated that work motivation is related to the needs of each employee and the conditions to satisfy those desires that aim to achieve a good job.

The research design was non-experimental, correlational descriptive level, with a cross-sectional quantitative approach. The sample was 30 teachers from the University of Guayaquil. Information was collected through questionnaires. The results show that 63.3% of teachers rate work motivation and teaching performance at a low level. Also, 10.0% of teachers rate work motivation and teaching performance at a high level. The research concludes that work motivation is significantly related to the teaching performance of professors at a University of Guayaquil, 2022, according to Spearman's Rho correlation coefficient 0.593 and significance 0.001

**Keywords:** Work motivation, teaching performance, quality of work

## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto de la educación mundial se ha visto afectado en este último año por el virus covid-19 ya que esto provocó un aislamiento sin precedentes, que interrumpió la presencialidad en las actividades educativas. Ante esta pandemia el docente continuó asumiendo con compromiso su rol en el campo laboral garantizando la continuidad en la instrucción. Así pues, sus acciones se fundamentaron en los procesos pedagógicos científicos y fueron calificadas por su desempeño y controlados en el accionar de sus interacciones académicas, de manera que, como cualquier otro trabajador, necesitaba estar motivado (Gómez López & Valdés, 2019).

En este contexto, se exhortó a que todas las instituciones públicas o privadas ofrezcan seguridad laboral a los docentes brindando una remuneración adecuada garantizando de esta manera la motivación de los docentes en la pandemia por covid-19 (Reimers & Schleicher, 2020). Por tal motivo, los directivos de las Universidades se encargaron de evaluar el compromiso de los docentes, con el objetivo de dotar a los estudiantes y a la institución en general, resultados favorables en el desempeño académico (Geraldo Campos, Soria Quijate, Rosello Jauregui, & Buendia Herrera, 2021).

La motivación como bien se sabe es un canalizador de energía que le permite al ser humano, perseguir y alcanzar sus interés y metas (López Arellano, Vélez Salazar, & Franco López, 2015). En pedagogía, se usó la motivación para que el maestro establezca una participación dinámica brindando una educación de calidad, de esta forma el estudiante pudo cumplir sus metas académicas desarrollando su inteligencia cognitiva, actitudinal y psicológica (Rojas Segovia & Romero Valera, 2019).

La motivación docente, ayudo a satisfacer la necesidades básicas del educador afianzado su rol participativo como profesional permitiéndole aplicar procesos pedagógicos pertinentes para los estudiantes, tomando en cuenta que la motivación del docente le otorgó la cualidad de impartir conocimiento, utilizando los motivadores intrínsecos y extrínsecos, de ahí que actualmente en las universidades, la realidad del desempeño docente es que se cumple

medianamente, sin exigencia, sin presupuesto y sin control institucional.

Además, el docente tuvo la obligación de mejorar sus cualidades pedagógicas y conocimientos académicos, para velar por el aprendizaje de los estudiantes, considerando los cuatro principales actores que determinan la calidad en la educación, como son: la escuela, contexto, docente y gobierno (Gómez López & Valdés, 2019). El docente universitario debe utilizar competencias que le permitan desempeñar adecuadamente sus funciones, para ello debió aplicar las siguientes competencias: académica, administrativa y social.

Lamentablemente el Ecuador vivió otra realidad, la motivación laboral para el desempeño docente disminuyó considerablemente con el transcurso del tiempo, por lo que presentó dificultades para cumplir con los objetivos que hayan sido establecidos por la institución en donde se encuentren laborando, debido a varios factores que van relacionados con la motivación, como es, el escaso reconocimiento de la labor docente, una mala remuneración económica; aunado a ello, existen docentes que no cuentan con un título de educación superior relacionado a una carrera pedagógica de enseñanza; además, los docentes que tienen una especialidad no ocupan plazas de trabajo, porque no hay vacantes y ejercen su trabajo dando clases de otras asignaturas. En consideración (Valverde Chi, 2017) confirma que la formación educativa en el campo de la docencia tiene poco o ningún efecto sobre la docencia.

Con todos esta realidad problemática, surgió el siguiente problema general: ¿Cuál debe ser la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022?, y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación motivación laboral en la calidad de desempeño de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el trabajo en equipo de profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022? y ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el compromiso institucional de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022.

Este trabajo de investigación posee relevancia social teniendo en cuenta que al abordar de manera ética y veraz el tema de motivación laboral y el desempeño del docente se permitirá indagar e investigar sobre las posibles causas, obteniendo

información que será de gran beneficio en toda la comunidad educativa. Desde un enfoque teórico, el estudio es importante porque aporta conocimiento científico que servirá para solucionar la problemática identificada.

Asimismo, tiene una justificación metodológica porque proporciona dos cuestionarios característicos para el tema de investigación: motivación laboral y desempeño docente, los cuales servirán de guía para futuras investigaciones. De igual forma, posee una justificación práctica, porque permitirá a los docentes universitarios desarrollar mejor sus actividades académicas.

Dentro de este marco se estableció el objetivo general: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022. Además, como objetivos específicos se establecieron los siguientes anotados a continuación, primero: Determinar la relación entre la motivación laboral y la calidad de trabajo de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022, segundo: Determinar la relación entre la motivación laboral y el trabajo en equipo de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022 y tercero: Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso institucional de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022.

Consecutivamente, se estableció la hipótesis general a demostrar, la cual fue, existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022 y  $H_0$ : No existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022.

Las hipótesis específicas son: Existe relación significativa entre la motivación laboral y la calidad de trabajo de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022, Existe relación significativa entre la motivación laboral y el trabajo en equipo de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022 y Existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso institucional de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022.

## II. MARCO TEORICO

Para llevar a cabo la investigación se indagó en varios trabajos preliminares, que conllevó a sustentar esta investigación, encontrando un primer antecedente a nivel internacional que corresponde a:

En Filipinas, (Trestiza Comighud & Arévalo, 2020) realizaron la investigación Motivación en Relación con el Desempeño Docente, el nivel de motivación está determinado por sus objetivos, asociado al desempeño del docente. La investigación cuantitativa y traslacional. 89 docentes fueron utilizados como muestra. Se utilizó el cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron un nivel alto de motivación percibido por los profesores. Además, se encuentra que el nivel de desempeño de los educadores se encuentra en un muy buen nivel. En tal sentido, los autores concluyeron que la motivación influye en el desempeño laboral de los docentes, considerando significativo pues están motivados para realizar su trabajo y cumplir con las funciones asignadas. Esta investigación ofrece un gran aporte a este estudio, ya que se utilizó un instrumento similar al que se implementó.

Asimismo, (Sala, 2020) realizó en Filipinas el estudio Factores motivacionales en relación con el desempeño docente, el objetivo consistió en descubrir cómo influyen los factores motivacionales en el trabajo de los profesores. Estos factores se clasifican como necesidades de relación, necesidades de desarrollo y necesidades de efectividad. Estudio cuantitativo, transversal. Se empleó como muestra 87 docentes. Se manejó el cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron que el grado en que los docentes están motivados por los factores motivacionales está significativamente relacionado con su desempeño laboral. Por ello, concluyó el autor que hay una correlación positiva y significativa en ambas variables. Así pues, cuanto mayor es la motivación de los docentes, mejor es su desempeño laboral. Esta investigación ofrece un gran aporte a este estudio, ya que se utilizó un instrumento similar al que se realizó.

En Indonesia, (Wahyudi, Djoko, & Puspitaningtyas, 2018) realizaron el estudio Efecto de las Tecnologías de la Información, Satisfacción y Motivación en el Desempeño Docente, el objetivo consistió en determinar el efecto de la tecnología de la información, la satisfacción y la motivación en el desempeño

docente. Estudio cuantitativo, transversal. Se empleó como muestra 83 docentes. Se utilizó el cuestionario como instrumento. De tal manera que en los resultados demostraron que no hay influencia entre las variables de tecnología de información sobre el desempeño docente, mientras que la variable motivación y satisfacción tienen un efecto sobre el desempeño docente. En tal sentido, los autores concluyeron que la correlación entre la motivación laboral y las variables de desempeño mostró un resultado positivo, es decir que si la motivación laboral aumenta entonces causa que el rendimiento también aumente.

En el ámbito nacional se encontró una primera investigación de:

(Guevara Abanto, Ahara Betia & Bazán Torres, Evelyn, 2021) Desarrollaron el estudio motivación laboral y desempeño profesional de los docentes reclutados por invitación a la Universidad Nacional de Cajamarca, El objetivo es establecer una relación entre las dos variables. Estudio cuantitativo, transversal. Se empleó como muestra 78 docentes. Se utilizó el cuestionario y las fichas de investigación como instrumentos. Los resultados indican que existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño profesional de los docentes. Lo mismo se prueba con una correlación de Pearson de 0.710. El autor concluye que existe una influencia directa poco significativa entre las variables de motivación y desempeño laboral, es decir, cuanto más desfavorable sea la motivación organizacional, menos efectiva será en el trabajo y viceversa, lo que afecta a todos los docentes, dejando así un montón de problemas en UNC.

(Rodríguez, 2021) en su trabajo titulado Motivación en el desempeño estudiantil Sexto Curso de Psicología de la Universidad Particular de Ica 2021, encontrar una manera de determinar la relación entre las variables. Estudio cuantitativo, transversal. Se empleó como muestra 65 estudiantes. Se utilizó el cuestionario y las fichas de investigación como instrumentos. Los resultados muestran que existe una alta correlación en el r-score de Pearson, en el que la correlación de la dinámica con los parámetros motivacionales internos y externos es de 0.9713 y 0.5897, respectivamente, mientras que los resultados de la variable con los parámetros de signo, la puntuación del proceso y del producto es 0, 3031, 0,7958 y 0,8087, respectivamente. El autor concluye que la motivación y los resultados de aprendizaje de los estudiantes de psicología

de la universidad privada de Ica tienen una relación estrecha y directa que es necesario mantener y mejorar continuamente, enfatizando el componente dinámico, fuerzas intrínsecas de las variables motivacionales y parámetros educativos.

(Loayza Flores, 2022) En su estudio titulado Motivación y desempeño docente, presentó el objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes. Estudio cuantitativo, transversal. Se empleó como muestra 70 docentes. Se utilizó el cuestionario como instrumento. Los resultados demostraron que entre la motivación laboral y el desempeño docente, existe una relación positiva moderada. Por tal motivo, el autor concluyó mientras mayor sea la motivación laboral mejor será el nivel de desempeño docente. Esta investigación ofrece un gran aporte a este estudio, ya que se utilizó un instrumento similar al que se implementó.

Además (Iwanaga, 2019), realizó la investigación Motivación y desempeño docente en una institución educativa pública, el objetivo es determinar el tipo de relación que existe entre la motivación y los resultados del desempeño educativo. Investigación cuantitativa y transformacional. 25 profesores se utilizan como modelo. Se utilizó el cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron un 92% de nivel de insatisfacción de la motivación frente a un 96% de buen desempeño docente. Por ello, concluyendo el autor que hay una correlación inversa en las dos variables. Esta investigación ofrece un gran aporte a este estudio, ya que se utilizó un instrumento similar al que se implementó.

De igual forma, (Aguirre, 2018) desarrolló la investigación Motivación laboral y desempeño docente, la finalidad consistió en determinar la relación entre la Motivación laboral y el desempeño docente. Estudio cuantitativo, transversal, como muestra se empleó 30 docentes. Se utilizó el instrumento como cuestionario. Los resultados demostraron que existe una correlación positiva media entre la motivación laboral y el desempeño docente de los profesores, el autor concluyó que a mayor motivación laboral mejor desempeño docente. Esta investigación ofrece un gran aporte a este estudio, ya que se utilizó un instrumento similar.

Asimismo, (Argomedo Caballero, 2018) en su trabajo, la Motivación laboral y

desempeño docente en la Universidad San Pedro, el objetivo consistió en establecer la relación entre ambas variables. Estudio cuantitativo, transversal. Se empleó como muestra 55 docentes. Se utilizó las fichas de investigación y el cuestionario como instrumentos. Los resultados indicaron que entre las variables existe asociación. El autor concluye que la asociación actual es positivamente significativa y proporcional, entendiendo que a medida que aumenta el nivel de motivación, con él también aumenta el desempeño docente. Esta investigación ofrece un gran aporte a este estudio, ya que se utilizó e instrumento que se implementará, como referencia para aplicarlo.

Así mismo a nivel local se investigó que:

Los estudios han mencionado una motivación y enseñanza diferentes en una institución educativa en la ciudad de Guayaquil, su investigación fue promovida para encontrar la relación entre variables; para lograr esto, se utilizó el tipo principal de investigación, el nivel que se utilizó correlacionado con un proyecto inactivo; para la herramienta utilizada, es un cuestionario utilizado en la primera variable y el rendimiento de medición del archivo de observación, ambos están confirmados por expertos, el factor Cron Bach se usa para el nivel de confianza; Los modelos y la población coincidieron con 12 maestros típicos de la población de la lista universal.

Los resultados muestran que, en esta organización, la motivación es alta, mientras que el rendimiento es regular; por consiguiente, entre las variables que son objetos de estudio hay una relación bastante alta con el índice 920 en Stard Parson R. En la investigación realizada se encontró como resultado una correlación entre las variables estudiadas muy significativa y directa La investigadora recomendó a los directores implementar una estrategia motivacional y reflexionar sobre su realidad.

(Indacochea, 2019) En su estudio sobre la gestión y el trabajo educativo en una institución educativa de la ciudad del Guayaquil, para examinar el impacto de la gestión en el trabajo docente: su metodología incluye: tipo, enfoque cuantitativo, diseño no empírico y finalmente la medida en que cubre su trabajo, es descriptivo y explicativo; un total de 37 docentes en representación de toda la población.

Se utilizaron en la investigación dos métodos: observaciones en el aula y cuestionarios, el primero para evaluar los resultados del aprendizaje, el segundo para administrar; El cuestionario se utiliza como una herramienta de encuesta. Le dieron un buen puntaje de 64% y una segunda variable aceptable, lo que confirma su impacto. Estos resultados nos indican que la productividad del empleado depende significativamente de la gestión del gerente, los valores obtenidos son:  $p = 0,000$ ,  $Rho = 0,920$ , lo que permite aceptar la hipótesis. Sus recomendaciones fueron enviadas a las autoridades en el campo del desarrollo de procesos de evaluación de la gestión del aprendizaje y la implementación de estrategias de desarrollo docente.

Del mismo modo, (Akman, 2018) realizó el estudio “La relación entre la justicia organizacional, la motivación laboral y la eficacia docente”, su objetivo es que desde el punto de vista del docente pueda determinar las variables. Por ello, se identificaron como variables independientes la equidad organizacional y la motivación laboral, y el desempeño docente fue variable dependiente en la investigación. Estudio cuantitativo, transversal. Se empleó como muestra 290 docentes. Se utilizó el cuestionario como instrumento. La percepción de los docentes mostró un nivel alto sobre el desempeño se determinó como relativamente alta y sus percepciones de la motivación laboral fueron relativamente moderadas. El autor concluyó que entre las variables motivación laboral y el desempeño docente existe una relación significativa positiva, baja y moderada. Esta investigación ofrece un gran aporte a este estudio, ya que se utilizó un instrumento similar al que se implementó.

Comprender los temas de investigación presentados requiere conocer los fundamentos teóricos de la motivación laboral y el desempeño docente. A continuación, explicaremos la primera variable:

(Piero, 1996) menciona que el comportamiento humano está regido por la motivación, ya que es la energía o la fuerza interna que tienen o posee cada individuo al realizar una actividad., con el fin de promover efectivamente la productividad de los trabajadores que realizan la función específica.

(Salazar, 2021) argumenta que es necesario conocer sus características o comportamientos comunes, así como saber qué necesita cada empleado para

lograr los mejores resultados.

Al respecto, (Naranjo, 2009) expresa que la motivación es importante en el mundo laboral de los empleados ya que mejora su trabajo en cuanto a la orientación y decisión sobre sus acciones para lograr los objetivos del cliente. La motivación laboral es una estructura en la que muchos factores influyen en la dirección del comportamiento humano para lograr metas específicas.

En esta investigación (Rubio, 2016), Esto demuestra que la motivación es un esfuerzo interno para realizar cualquier trabajo o actividad que logre ciertas metas en cada actividad. Según el autor, el lugar de trabajo alienta a los empleados a tomar medidas para aumentar la productividad.

Las investigaciones que explican la motivación laboral en la gestión del cuidado de la salud aplican el enfoque teórico de (McClelland, 1989), según el cual la motivación laboral se relaciona con las necesidades de cada empleado y las ventajas de algunos empleados. La teoría (McClelland, 1989) también establece que, en cualquier organización, los empleados tienen múltiples necesidades y los jefes son responsables de mantener motivados a los empleados creando las condiciones para satisfacer esos deseos que apuntan a lograr un buen trabajo que les permita alcanzar las metas de la organización.

En la teoría de (McClelland, 1989), Argumentó que todo ser humano tiene estas tres necesidades (logro, poder y posesión). En el primer punto muestra que se trata de una necesidad social, en el segundo se relaciona con el estado, y en el tercero se muestra que se relaciona con un patrón de conducta que se relaciona con la autorrealización o autoestima. También significa que una persona se diferencia de los demás en que está motivada para desempeñarse cada vez mejor en ciertas actividades de la organización. Por lo tanto, al mismo tiempo, un empleado que tiene tres necesidades encuentra un valor significativo en la organización, porque ayuda en el logro regular de las metas establecidas por la organización o el trabajo y aumenta la eficiencia del trabajo.

La investigación ha adoptado las medidas de necesidad de logro, pertenencia y de poder reconocidas por (McClelland, 1989) para detallar la motivación de cada empleado en la compañía. Según (Smith, 2013) dice que la necesidad de poder se expresa en el deseo del individuo de alcanzar el éxito y, por tanto, está

dirigida a aumentar la productividad de los trabajadores cuyo comportamiento apunta a controlar al resto. En este aspecto, se entiende como la satisfacción de quien la persigue, aunque tenga que trabajar duro para conseguirla.

En este contexto, (Deci, 1992) manifiesta que debe ajustarse o caso contrario conducirá a situaciones negativas. (Córdova, 2019) indica que la voluntad de controlar el comportamiento de los demás en la organización para obtener satisfacción de las situaciones competitivas. (McClelland, 1989) Muestra que el poder impide que una persona influya voluntariamente en otras para que tenga el poder de realizar las actividades que realiza. Los indicadores de esta dimensión son la actitud y el esfuerzo.

Por ello, (Ryan, 1985) indican que suelen sentirse cómodos en puestos de responsabilidad donde prima la competitividad y el liderazgo. Además, (Robbins, 1999) distingue entre dos tipos de necesidades energéticas: las necesidades energéticas sociales, en las que el individuo, por su pertenencia, trata de cuidar de los demás con fines organizativos y las necesidades energéticas personales. Donde los empleados se esfuerzan por ganar poder, pero con sus objetivos, Cueva (2018) argumenta que los empleados quieren conservar buenas relaciones interpersonales con los demás para poder disfrutar del entorno en el que trabaja. Según Lozano y Barragán (2015), esta tendencia se presenta cuando las personas muestran un deseo de complacer a los demás, pertenecientes a grupos sociales, por lo que prefieren ayudar a competir.

Según McClelland (1989), la pertenencia está motivada por la satisfacción individual de mantener buenas relaciones con los demás y disfrutar de su compañía. Los índices de esta dimensión son deterministas, habilidades e iniciativa. Además, Vander Linden et al. (2019) Está comprobado que la necesidad de compromiso nace del amor, es decir, del deseo de construir relaciones amistosas y sociales dentro de la organización, que son reconocidas por el individuo y por lo tanto afectan la productividad del empleado.

Para Druckman y McGrath (2019) el logro es una forma de comportamiento que está motivada por crear nuevas experiencias. Según Bandura (1986), en este aspecto, los empleados se sienten atraídos por el logro de las metas que ellos mismos se han propuesto, por lo que este es un aspecto importante que la

organización debe tener en cuenta para aumentar la eficiencia del trabajo, por ende, la eficiencia y la calidad del servicio. (Deci, 1992) señalan que cuando un empleado necesita logros, debe lograr metas que reflejen un trabajo arduo o que requieran ciertas habilidades y destrezas para lograrlo. Según (McClelland, 1989), La clave del éxito es la satisfacción porque una persona logra sus metas y, como resultado, mantiene los resultados que está tratando de lograr en diferentes áreas de la vida. Los indicadores de este tamaño son el interés, la preocupación y la confianza.

La necesidad de logros reconocidos, en la docencia, es un elemento clave del desarrollo de la carrera (Chiavenato, 2017). Así, un empleado con tres necesidades identificadas será de gran utilidad en la organización, ya que contribuye a motivarlo, a desempeñarse mejor en ciertas actividades de la organización (Lozano y Barragán, 2015). La segunda variable de la eficacia docente es el compromiso del personal para brindar un servicio de alta calidad (Robbins, 1999). En el caso de Henríquez (2014), se refiere al desempeño que tiene cada colaborador en el desempeño de su actividad asignada, es decir, el crecimiento que operan. Por ello, Barbosa et al. (2021) indica que es la medida en que los empleados cumplen con los requisitos laborales inherentes a su ocupación y determinados por sus características positivas personales, como por la motivación y sus capacidades que perciben en su espacio laboral.

Esta investigación ha estado en la vanguardia del trabajo docente, donde Chiavenato (2007) plantea que el desempeño laboral, el conocimiento, el esfuerzo, la disciplina, la actitud, la calidad, la responsabilidad, la habilidad, el trabajo en equipo, el liderazgo, la destreza, la habilidad, la competencia, la competencia, la capacidad de medir. Para ello, se desarrolló el modelo teórico de Campbell (1996), cuyos componentes principales son las estrategias que apoyan el logro de los objetivos organizacionales.

Campbell (1996) establece que existen ocho factores para describir la estructura de desempeño: habilidad para realizar tareas no específicas, áreas de tareas específicas, comunicación escrita y verbal, mantenimiento de la personalización de la disciplina, promoción del trabajo en equipo, supervisión y administración. Junto con la investigación de esta tesis, se adoptaron aspectos

de la eficacia docente reconocidos por Chiavenato (2007), que son la calidad del trabajo, el trabajo en equipo y el compromiso institucional.

La calidad del trabajo es a menudo un proceso mediante el cual los empleados ponen a prueba sus conocimientos, habilidades y juicio en relación con la función que desempeñan con eficacia y eficiencia (Stoner et al., 2003). En opinión del autor, la capacidad de gestionar y resolver los problemas que se presentan para lograr la felicidad en el trabajo, refleja la calidad del trabajo del personal médico en las instituciones educativas.

En el caso de Córdova (2019), en este sentido, los empleados utilizan sus conocimientos, habilidades y destrezas para brindar un buen servicio al cliente. Chiavenato (2007) señala que la relación entre la calidad del trabajo y las competencias de los profesionales les permite desempeñar sus funciones, por lo que es probable que su desempeño sea detallado y proactivo. Mirando la comparación en salud, podemos ver que, según Corzo (2021), en salud, El estándar de bienestar es capaz de responder rápidamente a las necesidades del paciente, aquellos que requieren servicios de alta calidad. Del mismo modo, el sector educativo quiere encontrar una solución que sea rápida y relevante para las necesidades de los estudiantes. El espíritu de la organización es importante, es responsabilidad de todos los miembros.

### III. METODOLOGIA

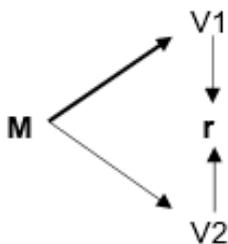
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Este trabajo de investigación es importante porque tiene como objetivo aumentar conocimiento teórico de los fenómenos que se estudian. En cuanto al enfoque, es cuantitativo porque se implementa con un proceso continuo, utiliza como método una encuesta y sus resultados se basan en estadísticas.

##### Diseño de investigación

Este es un diseño transversal no experimental porque las variables no se manipulan y los datos se recopilan simultáneamente. En cuanto al alcance del estudio, Arias (2012) afirma que es de carácter descriptivo, trata de determinar las características del fenómeno de estudio y evalúa las relaciones entre las variables. en el que se verifican o rechazan y concluyen las hipótesis contrarias. Cuando se crean sus enlaces.

Esquema:



Donde:

M = Muestra

V1 = Motivación laboral

V2 = Desempeño docente

r = Relación entre variables

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1:** Motivación laboral

##### Definición del concepto:

Indica Rubio (2016), que la motivación interna hace que la persona se incline a realizar una acción o comportamiento para lograr una meta determinada en

cualquier ámbito de actividad. El autor indica que, en el ambiente de trabajo, la motivación contribuye a la productividad de los empleados.

**Definición operacional:**

Para evaluar las percepciones de los docentes sobre la primera variable, se utilizó un cuestionario de 15 interrogantes o preguntas usando el método estadístico, basado en las tres dimensiones utilizadas en la teoría de McClelland, a saber, necesidad de poder, pertenencia y de logro.

**Dimensiones /Indicadores:**

- La necesidad de la dimensión de poder: siendo sus indicadores: la actitud y el esfuerzo.
- Midiendo la necesidad de pertenencia: La identidad y las habilidades son sus indicadores.
- Se mide la necesidad de logro, siendo sus indicadores: disposición, confianza e interés.
- Se utilizará para esta variable la escala ordinal.

**Variable 2: Desempeño docente**

**Definición conceptual:**

Chiavenato (2007) afirma que existen factores como conocimientos prácticos, cualidades, disciplina, comportamiento, iniciativa, responsabilidad, habilidad, trabajo en equipo, capacidad de liderazgo, los cuales fueron identificados y apreciados anteriormente.

**Definición operacional:**

Así mismo se evaluará la percepción de los docentes a través de un cuestionario de 15 ítems para medir el desempeño docente de los profesores, Chiavenato propuso tres dimensiones: trabajo en equipo, calidad de trabajo y compromiso institucional.

**Dimensiones / Indicadores:**

- Dimensión calidad del trabajo: Sus indicadores son capacidad minuciosa e iniciativa.
- Dimensión trabajo en equipo: Sus indicadores son capacidad de integración y liderazgo.

- Dimensión compromiso institucional: Su indicador es nivel de identificación con la institución.
- Se utilizará para esta variable la escala de mediación ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

El grupo de cosas o individuos que tienen algunas características en común es llamada población, utilizadas en la investigación que se quiere realizar. (Hernández et al., 2014). Para esto, se consideró para la aplicación del instrumento una población los profesores de una Universidad de Guayaquil.

Una muestra es un subconjunto del conjunto de intereses a partir del cual se recopilará información, de tal manera que se debe ser concreto. Considerando lo mencionado anteriormente se consideró para la muestra, 30 profesores de una universidad de Guayaquil.

El muestreo se utiliza como una probabilidad de comodidad improbable, expresa Abanto (2013) los factores son seleccionados en base a razones con las características de estudio y el objetivo del investigador en este tipo de muestreo. Por tal motivo, la institución seleccionada para este proyecto será emparejada con profesores de una universidad de Guayaquil.

#### Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para lograr un objetivo se basa en técnicas, ya que se realizan procesos para lograr un objetivo en base a pasos estándar que posibilitan el desarrollo de la investigación (Hernández et al., 2014). Se utilizó la encuesta en este trabajo de estudio. Según los representantes de estas teorías, esta técnica ayuda a recopilar información de los encuestados, para conocer sus puntos de vistas. De modo que, esta permitió recolectar datos acerca de las variables.

La herramienta utilizada en el trabajo de estudio es el cuestionario, pues según Hernández al. (2014) está definido por una serie de preguntas que se hacen para recopilar datos suficientes y lograr los objetivos de estudios planteado.

Por ello, según el modelo teórico de McClelland (1989). se utilizó un cuestionario formado por 15 interrogantes para valorar el desempeño laboral, para las tres dimensiones de la variable dependiente se realizó la escala ordinal

El tamaño de la variable dependiente es tres ajustado por escala ordinal según el modelo teórico de Campbell (1996). Para probar la validez, es decir, hasta qué

punto debe medir la variable medida (Hernández et al., 2014), dos cuestionarios fueron evaluados por expertos, por lo que fueron evaluados por tres expertos en la población de estudio.

**Tabla 1. Validez de instrumentos**

<b>Experto</b>	<b>Motivación laboral</b>	<b>Desempeño docente</b>
Mg. Carmen Álvarez Plaza	Aplicable	Aplicable
Mg. Glenda Patiño Guzmán	Aplicable	Aplicable
Mg. Alexandra Poveda Garcés	Aplicable	Aplicable

**Nota:** La fuente se toma de los certificados válidos del instrumento.

Por otro lado, se utilizó el método de Alpha de Cronbach para comprobar la confiabilidad de los instrumentos, el cual obtuvo los siguientes resultados de la prueba piloto aplicada a 10 docentes.

**Tabla 2 Confiabilidad del cuestionario: Motivación laboral**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N.º de elementos</b>
0,65	15

*Nota:* obtenido de prueba de fiabilidad SPSS

**Tabla 3 Confiabilidad del cuestionario: Desempeño docente**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N.º de elementos</b>
0,66	15

*Nota:* obtenido de prueba de fiabilidad SPSS

### **3.4. Procedimiento**

Se realizó una coordinación con docentes universitarios a quienes se les informó del objetivo y alcance del estudio para obtener su consentimiento para la aplicación del cuestionario. Luego, los datos obtenidos son ordenados y sistematizados para su procesamiento estadístico.

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

Se empleó la estadística descriptiva, permitiendo que la variable de estudio se pueda analizar, para dar posibles respuestas a los objetivos trazados en este trabajo. La información obtenida de los instrumentos aplicados fue codificada y llevada a una base de datos de manera sistemática en Excel, se utilizó también el procesador estadístico SPSS versión 22.

Se empleo estadística descriptiva para la presentación de gráficos y tablas en Excel, así como estadísticos inferenciales para la obtención de correlación entre variables y sus respectivas dimensiones. Análisis inferencial: considerando que la naturaleza de las variables es cuantitativa, la prueba de Rho Spearman fue utilizada, con el fin de comparar las hipótesis y hallar las correlaciones entre variables y dimensiones.

### **3.6. Aspectos éticos**

Este trabajo contó con el permiso de los coordinadores de una Universidad para la aplicación y el recojo de información, respetando la confidencialidad sobre los resultados. De igual forma, los autores estudiados en esta investigación fueron citados y referenciados de acuerdo con la séptima edición de la norma APA, teniendo en cuenta el formato de las guías; Siempre se respeta la ética de la investigación.

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo General:** Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022.

**Tabla 4 Motivación laboral y desempeño docente**

		DESEMPEÑO DOCENTE			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
MOTIVACIÓN LABORAL	Bajo	Recuento % total	19 63,3%	2 6,7%	0 0,0%	21 70,0%
	Medio	Recuento % del total	5 16,7%	1 3,3%	0 0,0%	6 20,0%
	Alto	Recuento % del total	0 0,0%	0 0,0%	3 10,0%	3 10,0%
<b>Total</b>		Recuento % del total	24 80,0%	3 10,0%	3 10,0%	30 100,0%

Nota: Encuesta a docentes

#### Interpretación:

La tabla 4 presenta que el 63,3% (19) profesores muestran un bajo nivel de motivación laboral, de igual manera muestran nivel de desempeño docente bajo, es decir, que la mayoría de los docentes tienen muy poca comunicación efectiva entre compañeros de la comunidad educativa, tampoco los directivos realizan actividades que motiven a los docentes en el trabajo diario; además los docentes muestran inconvenientes en el cumplimiento de las tareas pedagógicas y administrativas. Los resultados demuestran que el bajo nivel de motivación laboral no permite mejorar el desempeño del docente.

Por otra parte, el 16,7% (5) profesores, con respecto a la motivación laboral muestran un nivel medio, mientras que el desempeño laboral se mantiene en un bajo nivel. Sin embargo, el 10,0% (3) de los docentes se ubican en el nivel alto de motivación laboral y desempeño docente. A lo que, a mayor nivel de motivación laboral mejora el nivel del desempeño docente.

### Objetivo específico 1:

Determinar la relación entre la motivación laboral y la calidad de trabajo de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022

**Tabla 5 Motivación laboral y calidad de trabajo**

		CALIDAD DE TRABAJO				Total
		Bajo	Medio	Alto		
MOTIVACIÓN LABORAL	Bajo	Recuento % del total	20 66,7%	1 3,3%	0 0,0%	21 70,0%
	Medio	Recuento % del total	5 16,7%	1 3,3%	0 0,0%	6 20,0%
	Alto	Recuento % del total	0 0,0%	0 0,0%	3 10,0%	3 10,0%
<b>Total</b>		Recuento % del total	25 83,3%	2 6,7%	3 10,0%	30 100,0%

Nota: Encuesta a docentes

### Interpretación:

La tabla 5 observamos que el 66,7% (20) profesores muestran un bajo nivel de motivación laboral, así mismo muestran bajo nivel de calidad de trabajo, es decir, que la mayoría de docentes realizan su trabajo de forma básica, no buscan la calidad en las actividades académicas que realizan puesto que no reciben motivación en el ejercicio de sus funciones docentes. Los resultados demuestran que el bajo nivel de motivación laboral no permite mejorar la calidad del trabajo.

Por otra parte, el 16,7% (5) de los profesores muestran nivel medio de motivación laboral mientras que la calidad de trabajo se mantiene en el nivel bajo. Sin embargo, el 10,0% (3) de docentes se ubican en el nivel alto de motivación laboral y calidad de trabajo. Es decir, mientras la motivación laboral sea mayor mejor será el nivel de calidad de trabajo.

## Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la motivación laboral y el trabajo en equipo de los Profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022

**Tabla 6 Motivación laboral y trabajo en equipo**

		TRABAJO EN EQUIPO			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
MOTIVACIÓN LABORAL	Bajo	Recuento % del total	16 53,3%	5 16,7%	0 0,0%	21 70,0%
	Medio	Recuento % del total	5 16,7%	1 3,3%	0 0,0%	6 20,0%
	Alto	Recuento % del total	0 0,0%	0 0,0%	3 10,0%	3 10,0%
Total		Recuento % del total	21 70,0%	6 20,0%	3 10,0%	30 100,0%

Nota: Encuesta a docentes

### Interpretación:

Observamos en la tabla 6 que el 53,3% (16) profesores con respecto a la motivación el boral muestra nivel bajo, de igual manera muestran un bajo nivel de trabajo en equipo, es decir, que la mayoría de docentes trabaja de manera individual y olvidan que el trabajo equipo permite optimizar recursos y alcanzar en menos tiempo los objetivos institucionales. Los resultados demuestran que el bajo nivel de motivación laboral no permite mejorar el trabajo en equipo.

Por otra parte, el 16,7% (5) de los profesores muestran nivel medio de motivación laboral mientras que el trabajo en equipo se mantiene en el nivel bajo. Sin embargo, el 10,0% (3) de docentes se ubican en el nivel alto de motivación laboral y trabajo en equipo. En otras palabras, mayores niveles de motivación laboral mejoran el trabajo en equipo.

### Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso institucional de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022

**Tabla 7 Motivación laboral y Compromiso institucional**

		COMPROMISO INSTITUCIONAL				
			Bajo	Medio	Alto	Total
MOTIVACIÓN LABORAL	Bajo	Recuento % del total	19 63,3%	2 6,7%	0 0,0%	21 70,0%
	Medio	Recuento % del total	5 16,7%	1 3,3%	0 0,0%	6 20,0%
	Alto	Recuento % del total	0 0,0%	0 0,0%	3 10,0%	3 10,0%
Total		Recuento % del total	24 80,0%	3 10,0%	3 10,0%	30 100,0%

Nota: Encuesta a docentes

#### Interpretación:

La tabla 7 observamos que el 63,3% (19) de profesores muestran bajo nivel de motivación laboral, de igual manera muestran un bajo nivel de compromiso institucional, es decir, que la mayoría de docentes tiene poco compromiso en realizar las tareas pedagógicas y administrativas, puesto que, existe poca comunicación efectiva y los directivos no realizan actividades que fomente el compromiso institucional. Los resultados demuestran que el bajo nivel de motivación laboral no permite mejorar el compromiso institucional.

Por otra parte, el 16,7% (5) de los profesores tienen un nivel medio de motivación laboral mientras que el compromiso institucional se mantiene en el nivel bajo. Sin embargo, el 10,0% (3) de docentes se ubican en el nivel alto de motivación laboral y compromiso institucional. Es decir, mayor nivel de motivación laboral mejora el nivel del compromiso institucional.

## Comprobación de hipótesis

### Hipótesis general

H<sub>i</sub>: La motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022

H<sub>0</sub>: La motivación laboral no se relaciona significativamente con el desempeño docente de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022

**Tabla 8 Relación entre la motivación laboral y el desempeño docente**

DESEMPEÑO DOCENTE			
		<b>Coefficiente de correlación</b>	,593**
<b>Rho de Spearman</b>	<b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>	<b>Sig. (bilateral)</b>	,001
		<b>N</b>	30

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

Nota: Cuestionarios

### Análisis:

La tabla 8, muestra un valor de 0,593 en la correlación Rho de Spearman, significa que tener una relación moderada y directa de la variable motivación laboral y la variable desempeño docente, además, el valor resultante de la significancia fue de ,001, lo que significa, que al ser menor de 0,05 que es el p valor declarado para la comprobación de hipótesis, se termina aceptando la hipótesis de investigación, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Es decir, que hay una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente.

### Hipótesis específica 1

H1<sub>i</sub>: La motivación laboral se relaciona significativamente con la calidad de trabajo de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022

H1<sub>0</sub>: La motivación laboral no se relaciona significativamente con la calidad de trabajo de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022

**Tabla 9 Relación entre la motivación laboral y la calidad de trabajo**

CALIDAD DE TRABAJO			
		<b>Coefficiente de correlación</b>	,679**
<b>Rho de Spearman</b>	<b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>	<b>Sig. (bilateral)</b>	,000
		<b>N</b>	30

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

Nota: Cuestionarios

### Análisis:

La tabla 9, muestra un valor de 0,679 en la correlación Rho de Spearman, lo cual significa que hay una relación alta y directa de la variable motivación laboral y la dimensión calidad de trabajo, además, el valor resultante de la significancia fue de ,000, lo que significa, que al ser menor de 0,05 que es el p valor declarado para la comprobación de hipótesis, se termina aceptando la hipótesis de investigación, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula. En otras palabras, la motivación laboral está significativamente relacionada con la calidad del trabajo.

## Hipótesis específica 2

H<sub>2i</sub>: La motivación laboral se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los Profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022

H<sub>2o</sub>: La motivación laboral no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los Profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022

**Tabla 10 Relación de motivación laboral y trabajo en equipo**

TRABAJO EN EQUIPO			
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	0,582**
		Sig. (bilateral)	0,007
		N	30

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

Nota: Cuestionarios

### Análisis:

La tabla 10, muestra el valor de 0,582 en la correlación Rho de Spearman, lo cual significa que existe una relación moderada y directa de la variable motivación laboral y la dimensión trabajo en equipo, además, el valor resultante de la significancia fue de ,007, lo que significa, que al ser menor de 0,05 que es el p valor declarado para la comprobación de hipótesis, se termina aceptando la hipótesis de investigación, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Es decir, que la motivación laboral se relaciona significativamente con el trabajo en equipo.

### Hipótesis específica 3

H3i: La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022.

H3o: La motivación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022.

**Tabla 11 Relación de motivación laboral y compromiso institucional**

COMPROMISO INSTITUCIONAL			
		Coeficiente de correlación	de ,688**
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN LABORAL	Sig. (bilateral)	,006
		N	30

Nota: Cuestionarios

#### Análisis:

La Tabla 11 muestra que la correlación Rho de Spearman tiene un valor de 0.488, lo que significa que existe una relación moderada y directa entre la variable motivación laboral y la dimensión compromiso institucional. Además, el valor de significación resultante de 0,006, es decir, menos de 0,05, es el valor p informado para la prueba de hipótesis, se acepta la hipótesis final de la investigación y, por lo tanto, se rechaza la señal de hipótesis nula. En otras palabras, la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso institucional.

## V. DISCUSIÓN

Conforme el objetivo general, determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022, el referente teórico McClelland (1989) indica que las personas tienen tres necesidades, la primera es de logro o necesidad social, la segunda es de poder o estado de ánimo, y la tercera es la pertenencia, estas necesidades se relacionan con patrones de comportamiento asociados con la autorrealización o la autoestima. Es decir, que cada individuo cuando está motivado se destaca en el desempeño de sus funciones y mejora ciertas actividades de la organización con un desempeño óptimo y excelente. En este sentido, la tabla 4 muestra que el 63,3% (19) de los profesores muestran un bajo nivel de motivación laboral, de igual manera muestran nivel de desempeño docente bajo. Estos resultados coinciden con la teoría de McClelland (1989) debido a que para mejorar su motivación y desempeño, un docente debe demostrar tres necesidades de realización, poder y pertenencia, lo que le dará un valor considerable en la organización, ya que contribuye al desempeño organizado. y aumenta la eficiencia del trabajo hacia el logro de los objetivos trazados por la organización. Además, contradicen con los resultados de Trestiza y Arévalo (2020) quienes demostraron que existe un nivel alto de motivación percibido por los profesores, y un nivel satisfactorio de desempeño laboral de los educadores. Por otra parte, coinciden con Salas (2020) donde sus resultados demuestran que el grado en que los docentes están motivados por los factores motivacionales está significativamente relacionado con su desempeño laboral. En relación a la hipótesis general hay una significancia entre la motivación laboral y el desempeño docente de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022. Los resultados de la Tabla 8 muestran que el valor de Spearman Rho es de 0.593 y el nivel de significancia es de 0.001, mostrando que existe una relación moderada y directa entre la variable motivación laboral y la variable desempeño docente. Esto coincide con Trestiza y Arévalo (2020) quienes concluyen que hay una influencia significativa en el desempeño laboral docente, considerando significativo pues están motivados para realizar su trabajo y cumplir

con las funciones asignadas. También coincide con Salas (2020) quién asevera que existe una correlación positiva y significativa entre ambas variables. Así pues, cuanto mayor es la motivación de los docentes, mejor es su desempeño laboral.

Respecto al objetivo específico 1, determinar la relación entre la motivación laboral y la calidad de trabajo de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022, el referente teórico McClelland (1989) indica que los empleados tienen diversas necesidades y los administradores deben mantener de motivados a los empleados creando las condiciones para satisfacer esos deseos que apuntan a lograr un buen trabajo que les permita alcanzar las metas de la organización. Es decir, que cada individuo cuando está motivado se destaca en el desempeño de sus funciones y mejora ciertas actividades de la organización con un desempeño óptimo y excelente. En este sentido, la Tabla 5 muestra que el 66,7% (20) docentes muestran bajos niveles de motivación laboral, también muestran bajos niveles de calidad laboral. Estos resultados concuerdan con la teoría de McClelland (1989) debido a que la mayoría de los docentes realizan su labor de manera fundamental, no buscan la calidad en las actividades de aprendizaje que realizan debido a que no se perciben motivados para desempeñar sus funciones docentes. Además, coinciden con Rahmad et al. (2018) quien demuestra que la satisfacción y motivación tienen un efecto sobre el desempeño docente. También se relaciona con Abanto y Guevara (2021) para quienes la motivación y el desempeño laboral de los docentes es alto. Para la hipótesis específica 1, existe una relación significativa entre la motivación laboral y la calidad laboral de los docentes de una universidad de Guayaquil, 2022. Los resultados de la Tabla 9 muestran que la validez del Rho de Spearman es de 0.679 y la significación es de 0.00, lo que significa que existe una estrecha y relación directa entre la variable motivación laboral y la dimensión calidad del trabajo. Esto coincide Rahmad et al. (2018) quién concluye que la correlación entre la motivación laboral y desempeño mostró es alta y positiva, es decir que si la motivación aumenta el desempeño también mejora. Además, Abanto y Guevara (2021) concluyen que existe un efecto directo, pero no significativo entre la motivación y el rendimiento en el trabajo, es decir, a mayores desventajas de la motivación, menor rendimiento.

Respecto al objetivo específico 2, determinar la relación entre la motivación

laboral y el trabajo en equipo de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022, el referente teórico McClelland (1989) indica que la necesidad de motivación se expresa en la disposición de un individuo a triunfar, por lo que se orienta a incrementar la productividad de los empleados, cuyo comportamiento está encaminado a controlar al resto, es decir, en este aspecto se comprende como la satisfacción de quien la realiza, aunque tenga que esforzarse mucho para conseguirla. En este sentido, la tabla 6 muestra que el 53,3% (16) de profesores muestran un nivel de motivación laboral bajo, de igual manera muestran bajo nivel de trabajo en equipo. Estos resultados coinciden con la teoría de McClelland (1989) la mayoría de docentes trabaja de manera individual y olvidan que el trabajo equipo permite optimizar recursos y alcanzar en menos tiempo los objetivos institucionales. Además, coinciden con Rodríguez (2021) quien demuestra que la motivación colabora y eleva el nivel de trabajo en equipo. También se relaciona con Iwanaga (2019) quien mostró un 92% de nivel de insatisfacción de la motivación frente a un 96% de buen desempeño docente. De igual manera coincide con Aguirre (2018) quien demostró que existe bajo niveles de la motivación laboral y el desempeño docente. En relación a la hipótesis específica 2, existe relación significativa entre la motivación laboral y el trabajo en equipo de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022. Los resultados de la tabla 10 muestran que la correlación Rho de Spearman tiene un valor ,482 y la significancia de 0,005 lo cual define que existe una relación moderada y directa de la variable motivación laboral y la dimensión trabajo en equipo. Esto coincide Rodríguez (2021) quién concluye que existe alta correlación de la dinámica con los parámetros motivacionales, es decir que la motivación influye en el trabajo en equipo y los resultados de aprendizaje. Esto también coincide con Iwanaga (2019), quien concluyó que existe una correlación negativa entre las variables estudiadas. Esto también coincide con Aguirre (2018), quien concluyó que, a mayor motivación laboral, mejor efectividad docente.

Respecto al objetivo específico 3, determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso institucional de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022, el referente teórico McClelland (1989) indica que las personas tienen tres necesidades, la primera es de logro o necesidad social, la segunda es de poder o estado de ánimo, y la tercera es la pertenencia, estas necesidades se

relacionan con patrones de comportamiento asociados con la autorrealización o la autoestima. Es decir, que cada individuo cuando está motivado se destaca en el desempeño de sus funciones y mejora ciertas actividades de la organización con un desempeño óptimo y excelente. En este sentido, la tabla 7 muestra que el 63,3% (19) de profesores muestran un nivel bajo de motivación laboral, igualmente muestran bajo nivel de compromiso institucional. Estos resultados coinciden con la teoría de McClelland (1989) ya que la mayoría de docentes tiene poco compromiso en realizar las tareas pedagógicas y administrativas, puesto que, existe poca comunicación efectiva y los directivos no realizan actividades que fomente el compromiso institucional. Además, coinciden con Akman (2018) en el que los resultados muestran la percepción del docente sobre el desempeño se determinó como relativamente alta y sus percepciones de la motivación laboral fueron relativamente moderado. También coincide con Argomedo (2018) donde los resultados expresan que existe asociación entre las variables motivación y desempeño docente. En relación a la hipótesis específica 3, existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso institucional de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022. Los resultados de la tabla 11 muestran que la correlación Rho de Spearman tiene un valor ,488 y la significancia 0,006 lo que indica que existe una relación moderada y directa de la variable motivación laboral y la dimensión compromiso institucional. Esto coincide Akman (2018) quien concluyó que existe una relación significativa positiva, baja y moderada entre la motivación laboral y el desempeño docente. Además, coincide con Argomedo (2018) quien concluyó que la relación entre la motivación y los resultados del desempeño educativo es significativa, positiva, muy fuerte y proporcional entre sí, sabiendo que cuando aumenta el nivel de motivación, también aumenta la eficacia de las actividades educativas.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se identificó una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente de los docentes de una universidad de Guayaquil, ya que en la tabla el valor Rho de Spearman es 0.593 y el nivel de significancia es 0.001, con esto se demuestra que existe una relación moderada y directa, presenta una correlación entre las variables de estudio.
2. La motivación laboral se relaciona significativamente con la calidad de trabajo de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022, esto se confirma con los resultados que se describen en la tabla 9, con los valores de correlación Rho de Spearman de 0,679 y significancia de 0,000, lo que nos asegura la dimensión calidad de trabajo se relaciona significativamente en la motivación laboral.
3. La motivación laboral se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los Profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022, esto se confirma con los resultados que se describen en la tabla 10, con los valores de correlación Rho de Spearman de 0,582 y significancia de 0,007.
4. En este estudio existe una relación significativa de la motivación laboral con el compromiso institucional de los profesores de una Universidad de Guayaquil; ya que se confirma en los resultados que se describen en la tabla 11 una correlación (Rho =,488\*\*) y una significancia de (p= 0,06), obteniendo una relación moderada y directa de la variable motivación laboral y la dimensión compromiso institucional.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda al Ministerio de Educación una revisión de los estándares de calidad docente, para fortalecer los indicadores en el sistema educativo que ayuden a motivar el trabajo docente y mejorar las actividades laborales, retroalimentando al docente, mejorando sus habilidades y trabajando en sus debilidades para lograr sus metas y por ende mejorar su desempeño docente.

A los directivos de instituciones de educación superior y demás autoridades, se recomienda implementar programas para promover la motivación en los docentes, debido a que estos son los aspectos que inciden positivamente en el desempeño laboral de los docentes.

Se recomienda coordinar constantemente con a las autoridades del instituto de manera común con el personal a cargo del liderazgo académico implementando acciones de motivación a los docentes de la institución con el propósito de mejorar la labor educativa.

A los docentes se recomiendan continuar mostrando su compromiso con la institución, para ello, deben estar en constantes aprendizaje, para rendir de manera responsable, y elevar la competitividad y el liderazgo pedagógico con fines de alcanzar los objetivos personales e institucionales.

Se alienta a la comunidad científica a considerar los resultados de este estudio para nuevas investigaciones utilizando las variables motivación laboral y desempeño docente. Esto conduce a un diseño experimental de la población que se tomará como parte del estudio.

## **REFERENCIAS**

- Abanto, M. (2013). Metodología de la investigación científica. Lima, Perú: San Marcos.
- Aguirre, A. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32598>
- Akman, Y. (2018). Investigating the Relationship between Organizational Justice, Work Motivation and Teacher Performance. *DergiPark*, 47(1), 164-187. <https://doi.org/10.14812/cuefd.371642>
- Ardiles Abanto, A. L., Alva Loyola, M. E., & Oseda Gago, D. (2022). Motivación y el desempeño de los docentes del instituto de educación superior tecnológico publico Chocope-2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 401-414. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1506](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1506)
- Argomedo Caballero, R. (2018). *La motivación y el desempeño docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca* [Tesis de pregrado, Universidad SanPedro]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/11636>
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación (6ª ed.). <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Armanza, J. y Dávila, M. (2019). Relación entre la motivación laboral y la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Caxamarca Gas S.A. en el año 2017 (tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte). Repositorio institucional. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/22370>
- Barboza, S., Rivera, R., y Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica*

- Pakamuros, 9(1), 92-101. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.166>
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Rangel, Y. y Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Conducta Científica*, 2(2), 24-38.  
<https://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104>
- Cahuana Tello, G. (2020). *Motivación y desempeño docente de una universidad privada de Lima Metropolitana* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20500.12692/40028>
- Callata Gallegos, Z. E., & Fuentes Lopez, J. D. (2018). Motivación laboral y Desempeño Docente en la Facultad de Educación de la UNA - Puno. *Revista De Investigaciones De La Escuela De Posgrado De La UNA Puno*, 7(2), 592-597. <https://doi.org/10.26788/riepg.v7i2.312>
- Campbell, J. P, McCloy, R.A, Oppler, S.H & Sager, C.E (1993). A Theory of Performance. In N. Schmitt y W. Borman (Eds.), *Personnel selection in organization* 43(5). 33-70 <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Bandura, A. (1977). Self.efficacy: Toward aunifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 91-215.
- Comighud, S.M., & Arevalo, M. (2020). Motivation In Relation To Teachers' Performance. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 10(04), 2250-3153.  
[http://dx.doi.org/10.29322/IJSRP.10.04\\_2020.p10071](http://dx.doi.org/10.29322/IJSRP.10.04_2020.p10071)
- Córdova, D. (2019). Motivación y desempeño laboral de los profesionales de

enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018 (tesis de maestría, Universidad César Vallejo).

Repositorio

institucion

al.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/29757>

Corzo, J. (2021). Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima, 2021 (tesis de segunda especialización, Universidad Peruana Unión. Repositorio institucional.

[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20500.12840/4588/Jaqueleina\\_Trabajo\\_Especialidad\\_2021.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20500.12840/4588/Jaqueleina_Trabajo_Especialidad_2021.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Cubas, Y. y Suarez, N. (2021). La motivación laboral y su relación con el trabajo en

equipo del personal administrativo de la gerencia del ambiente y saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, 2020 (tesis de titulación, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Repositorio institucional.

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1500/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cueva, S. (2018). Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda bombos de Javier Prado, 2018. (tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Archivo digital.

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20500.12727/4341/cueva\\_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20500.12727/4341/cueva_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Deci E y Ryan R. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human

- behavior. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L. (1992). The relation of interest to the motivation of behaviour: A selfdetermination theory perspective. En K. A. Renninger, S. Hidi, y A. Krapp(Eds.), *The role of interest in learning and development* (pp.43-60). Hillsdale,NJ: Erlbaum.
- Druckman J y McGrath M. (2019). La evidencia del razonamiento motivado en la formación de frecuencias de cambio climático. *Nat. Clim. Chang* 9, 111-119
- Enríquez, P. (2014) *Motivación y Desempeño laboral de los empleados del institutode la visión en México*. México Universidad de Montemorelos, facultad de Ciencias administrativas.
- Geraldo Campos, L. A., Soria Quijaite, J. J., Rosello Jauregui, M. J. ., & Buendia Herrera, K. M. (2020). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima –Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157–170.  
<https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>
- Gómez, L. F., & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479–497.  
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. En Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. *Metodología de la Investigación* (6 ed., págs. 88-101). México: McGraw-Hill.
- Hughes, R., Ginnett, R., & Curphy, G. (2007). *Liderazgo: Cómo aprovechas las lecciones de la experiencia*. McGrawHill.
- Indacochea, J. (2019). *La Gestión Educativa y su relación con el desempeño*

laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés” Guayas, Ecuador 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42795>

Iwanaga, O. (2019). Motivación y desempeño docente en una institución educativa pública – CEBA PRONOEPSA – [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica].

<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3175>

Loayza Flores, L. J., Marujo Serna, M. D. P., Primo Mendoza, J., & Alanya Coras, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista De Propuestas Educativas*, 4(7), 19–31.

<https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/772>

López-Arellano, H., Vélez-Salazar, M., & Franco-López, J. A. (2017). Percepciones acerca de la motivación docente en personal directivo de instituciones de educación secundaria en la zona metropolitana de Medellín, 2015. *Revista Electrónica Educare*, 21(2), 1–23.

<https://doi.org/10.15359/ree.21-2.5>

Magee J y Smith P. (2013). The social distance theory of power. *Personality and social psychology. Review*, 17, 158-186. Doi: [10.1177/1088868312472732](https://doi.org/10.1177/1088868312472732).

McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid, España: Narcea.

Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones. *Revista Educación*, 153-170. Pieró, J. y. (1996). *Tratado de Psicología del trabajo*. Vol. I: La actividad laboral en su contexto. Madrid, España.

Quintana, D. y Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Arch Med*, 20(1), 123-2. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>

- Rahmad-Wahyudi, Djoko-Poernomo & Zarah-Puspitaningtyas. (2018). The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention, 5(01), 4370-4378. DOI: [10.18535/ijsshi/v5i1.19](https://doi.org/10.18535/ijsshi/v5i1.19)
- Reátegui Valera, A. (2020). Desempeño y motivación laboral en docente de la ciudad de Pucallpa [Tesis de posgrado, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/19374>
- Robbins, S. (1999) Comportamiento Organizacional. México. Editorial Prentice Hall.
- Rodriguez, J. (2021). La motivación en el desempeño académico de los estudiantes del VI ciclo de psicología de universidad privada de Ica [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68947/Rodriguez\\_SDPJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68947/Rodriguez_SDPJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rojas-Segovia, M. M., & Romero-Varela, D. Y. (2019). Revisión de la influencia de la motivación docente en el empleo de las pizarras digitales interactivas. Propósitos y Representaciones, 7(2), 516–525. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.228>
- Rubio, T. (2016). Recursos Humanos, Dirección y gestión de personas en las organizaciones. Octaedro.
- Ryan, R., & Deci, E. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. Contemporary Educational Psychology, 30(30), 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Safet. (2018). Tipos de responsabilidad del empleador en accidente de trabajo. Pixel Group Net. <https://safetya.co/tipos-de-responsabilidad-accidente-trabajo/>
- Sala, M. (2020). Motivational Factors in Relation to Teachers' Performance. *Journal of Social Science and Humanities Research*, 5(5), 84-109.

<https://www.ijrdo.org/index.php/sshr/article/view/3700>

Salazar, L. (2021). Motivación y Calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3677-3700. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.558](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.558)

Sayay, B. (2019). Motivación y desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Profesor Segundo Jiménez Riera – Guayaquil, 2017 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38989>

Schleicher, A., y Reimers, F. (2020). Un marco para guiar una respuesta educativa a la pandemia del 2020 del COVID-19. *Enseña Perú*. <https://bit.ly/3rv58P6>

Valverde Chi, J. (2017). *Motivación y percepción del desempeño docente en estudiantes del III ciclo* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7746>

Van der Linden S, Leiserowitz A y Maibach E. (2019). El modelo de creencia de puerta de enlace: una replicación a gran escala. *Psychol*, 62, 49– 58

## ANEXOS

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Guayaquil, 15 de mayo del 2022

Señor: Mg. Álvarez Plaza Carmen Elizabeth

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo", en la filial Piura, promoción 2022, requiero validar el contenido de los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar el título profesional de Maestro en Educación con mención en Docencia Universitaria.

El título del proyecto de investigación es: **"Influencia de la Motivación laboral en el desempeño docente de profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022"** y siendo imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de docentes especializados a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados a la línea de investigación, innovaciones pedagógicas.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia.

- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumento.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Mónica Patricia Mendoza Santamaría'.

Mendoza Santamaría, Mónica Patricia  
DNI: 0911428357

## Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLE E INDICADORES						
			Variable 1: Motivación laboral						
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Escala de medición		
¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño docentes de profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022?	Analizar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente de profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022.	Existe relación significativa entre los procesos cognitivos y la competencia investigativa de estudiantes de fin de carrera de párvulos de Ecuador, 2022.	Necesidad de poder	•Actitud •Esfuerzo	1 al 5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Ordinal		
			Necesidad de afiliación	•Identificación •Habilidades	6 al 10				
			Necesidad de logro	•Disposición •Preocupación •Certidumbre •Interés	11 al 15				
	<b>Variable 2: Desempeño docente</b>								
	Dimensiones		Indicadores	Ítems	Escalas valores	Escala de medición			
	Calidad de trabajo		•Capacidad minuciosa •Iniciativa	1 al 6	Nunca (1)				
			•Capacidad de integración						

	y el compromiso institucional de profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022.	Trabajo en equipo	•Liderazgo	7 al 11	Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Ordinal
		Compromiso institucional	• Nivel de identificación con la institución	12 al 15		

## Instrumento de recolección de datos

### INTRUMENTO No 01: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Donayre García, Moisés Armando (2022)

Adaptado por Mendoza Santamaría, Mónica Patricia

Estimado estudiante este cuestionario se ha elaborado con la finalidad de determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño docente, como parte de la investigación titulada: **“Influencia de la Motivación laboral en el desempeño docente de profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022”**.

#### INSTRUCCIONES:

- Lea atentamente cada una de las preguntas y responda con la mayor objetividad y sinceridad posible marcando con un aspa el número que, según su opinión, describe la respuesta correcta, de acuerdo a lo siguiente: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Motivación laboral		1	2	3	4	5
<b>Ítem</b>	<b>Necesidad de poder</b>					
1	¿Te sientes a gusto de trabajar en tu universidad?					
2	¿Tienes una actitud positiva frente al trabajo docente?					
3	¿Tu buena disposición para las actividades influye en tu trabajo docente?					
4	¿Te preocupas de manera constante por mejorar en el trabajo docente?					
5	¿Cuándo el trabajo es difícil te esfuerzas por superarte?					
	<b>Necesidad de afiliación</b>					
6	¿Trabajas en equipo para alcanzar la excelencia académica en la universidad que laboras?					
7	¿Tu conocimiento nuevo hace que estés más cercano a tu universidad?					
8	¿Tiendes a construir relaciones cercanas con tus colegas de trabajo?					
9	¿Cuándo culminas tu jornada diaria te sientes parte del					

	equipo de trabajo?					
10	¿Sientes que aportas a la universidad con lo que haces bien?					
	<b>Necesidad de logro</b>					
11	¿Te interesas por los conocimientos que recibes de tu universidad?					
12	¿Te preocupas por incrementar tus conocimientos?					
13	¿Cuándo dudas de algo, te impulsas a averiguar y aprender?					
14	¿Te sientes satisfecho cuando se logran resultados óptimos?					
15	¿Al término de la jornada averiguas algo que desconoces?					

## INTRUMENTO No 02: CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

Donayre García, Moisés Armando (2022)

Adaptado por Mendoza Santamaría, Mónica Patricia

Estimado estudiante este cuestionario se ha elaborado con la finalidad de determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño docente, como parte de la investigación titulada: **“Influencia de la Motivación laboral en el desempeño docente de profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022”**.

### INSTRUCCIONES:

- Lea atentamente cada una de las preguntas y responda con la mayor objetividad y sinceridad posible marcando con un aspa el número que, según su opinión, describe la respuesta correcta, de acuerdo a lo siguiente: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Desempeño docente		1	2	3	4	5
<b>Ítem</b>	<b>Calidad de trabajo</b>					
1	¿Efectúa su trabajo de manera ordenada?					
2	¿Efectúa su trabajo en los tiempos determinados?					
3	¿Efectúa su trabajo con acierto?					
4	¿Demuestra originalidad a la hora de manejar situaciones de trabajo dentro y fuera del aula?					
5	¿Se anticipa a las necesidades o problemas que puedan presentarse?					
6	¿Puede trabajar independientemente?					
	<b>Trabajo en quipo</b>					
7	¿Respeta las ideas del equipo de trabajo docente de la universidad?					
8	¿Contribuye con la utilización de tecnologías para optimizar los procesos de trabajo dentro de la universidad?					
9	¿Posee una buena disposición en la realización de trabajos encomendados por sus superiores?					
10	¿Colabora con sus colegas positivamente sin distinción por suraza,					

	religión, sexo, edad o discapacidad?					
11	¿Fomenta un clima laboral armonioso, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo?					
	<b>Compromiso institucional</b>					
12	¿Responde de forma clara y oportuna las consultas realizadas por sus colegas?					
13	¿Demuestra respeto hacia sus estudiantes?					
14	¿Muestra respeto hacia sus superiores?					
15	¿Muestra respeto a sus colegas?					

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES: MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE.**

DIMENSIONES	CUESTIONARIO / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL</b>							
<b>Necesidad de Poder</b>	¿Te sientes a gusto de trabajar en tu universidad?	X		X			X	
	¿Tienes una actitud positiva frente al trabajo docente?	X		X		X		
	¿Tu buena disposición para las actividades influye en tu trabajo docente?	X		X		X		
	¿Te preocupas de manera constante por mejorar en el trabajo docente?	X		X		X		
	¿Cuándo el trabajo es difícil te esfuerzas por superarte?	X		X		X		
<b>Necesidad de Afiliación</b>	¿Trabajas en equipo para alcanzar la excelencia académica en la universidad que laboras?	X		X		X		
	¿Tu conocimiento nuevo hace que estés más cercano a tu universidad?	X		X		X		
	¿Tiendes a construir relaciones cercanas con tus colegas de trabajo?	X		X		X		
	¿Cuándo culminas tu jornada diaria te	X		X		X		

	sientes parte del equipo de trabajo?						
	¿Sientes que aportas a la universidad con lo que haces bien?	X		X		X	
<b>Necesidad de Logro</b>	¿Te interesas por los conocimientos que recibes de tu universidad?	X		X		X	
	¿Te preocupas por incrementar tus conocimientos?	X		X		X	
	¿Cuándo dudas de algo, te impulsas a averiguar y aprender?	X		X		X	
	¿Te sientes satisfecho cuando se logran resultados óptimos?	X		X		X	
	¿Al término de la jornada averiguas algo que desconoces?	X		X		X	

DIMENSIONES	CUESTIONARIO / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE</b>							
<b>Calidad de trabajo</b>	¿Efectúa su trabajo de manera ordenada?	X		X		X		
	¿Efectúa su trabajo en los tiempos determinados?	X		X		X		
	¿Efectúa su trabajo con acierto?	X		X		X		
	¿Demuestra originalidad a la hora de manejar situaciones de trabajo dentro y fuera del aula?	X		X		X		
	¿Se anticipa a las necesidades o problemas que puedan presentarse?	X		X		X		
	¿Puede trabajar independientemente?	X		X		X		
	¿Respeto las ideas del equipo de trabajo docente de la universidad?	X		X		X		
	¿Contribuye con la utilización de tecnologías para optimizar los procesos de trabajo dentro de la universidad?	X		X		X		
	¿Posee una buena disposición en la realización de trabajos encomendados por sus superiores?	X		X		X		

<b>Trabajo en equipo</b>	¿Colabora con sus colegas positivamente sin distinción por su raza, religión, sexo, edad o discapacidad?	X		X		X		
	¿Fomenta un clima laboral armonioso, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo?	X		X		X		
<b>Compromiso institucional</b>	¿Responde de forma clara y oportuna las consultas realizadas por sus colegas?	X		X		X		
	¿Demuestra respeto hacia sus estudiantes?	X		X		X		
	¿Muestra respeto hacia sus superiores?	X		X		X		
	¿Muestra respeto a sus colegas?	X		X		X		

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Álvarez Plaza Carmen Elizabeth    DNI: 0922816798

Especialidad del validado: Magister en Gerencia Educativa

Guayaquil, 15 de mayo del 2022

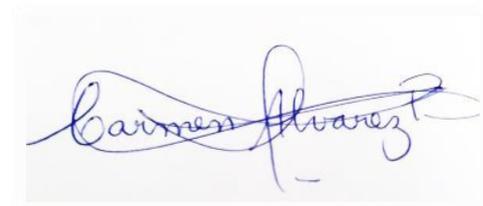
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:**

El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma

A handwritten signature in blue ink, reading "Carmen Álvarez Plaza". The signature is written in a cursive style with a horizontal line underneath.

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Guayaquil, 15 de mayo del 2022

Señor: Mg. Glenda Aida Patiño Guzmán Elizabeth

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, en la filial Piura, promoción 2022, requiero validar el contenido de los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar el título profesional de Maestro en Educación con mención en Docencia Universitaria.

El título del proyecto de investigación es: **“Influencia de la Motivación laboral en el desempeño docente de profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de docentes especializados a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados a la línea de investigación, innovaciones pedagógicas.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia.
- Matriz de operacionalización de las variables.

- Instrumento.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Mónica Patricia Mendoza Santamaría'.

Mendoza Santamaría, Mónica Patricia

DNI: 0911428357

## Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLE E INDICADORES						
			Variable 1: Motivación laboral						
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Escala de medición		
¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño docentes de profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022?	Analizar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente de profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022.	Existe relación significativa entre los procesos cognitivos y la competencia investigativa de estudiantes de fin de carrera de párvulos de Ecuador, 2022.	Necesidad de poder	•Actitud •Esfuerzo	1 al 5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Ordinal		
			Necesidad de afiliación	•Identificación •Habilidades	6 al 10				
			Necesidad de logro	•Disposición •Preocupación •Certidumbre •Interés	11 al 15				
	<b>Objetivos Específicos</b>		Identificar la relación entre la motivación laboral y la calidad de trabajo de profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022.	<b>Variable 2: Desempeño docente</b>					
				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Escala de medición	
			Establecer la relación entre la motivación laboral y el trabajo en equipo de profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022.		Calidad de trabajo	•Capacidad minuciosa •Iniciativa	1 al 6		

<p>Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso institucional de profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022.</p>	<p>Trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Capacidad de integración</li> <li>•Liderazgo</li> </ul>	<p>7 al 11</p>	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Ordinal</p>
	<p>Compromiso institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de identificación con la institución</li> </ul>	<p>12 al 15</p>		

## Instrumento de recolección de datos

### INTRUMENTO N° 01: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Donayre García, Moisés Armando (2022)

Adaptado por Mendoza Santamaría, Mónica Patricia

Estimado estudiante este cuestionario se ha elaborado con la finalidad de determinar la incidencia de la motivación laboral en el desempeño docente, como parte de la investigación titulada: “Influencia de la Motivación laboral en el desempeño docente de profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022”.

#### INSTRUCCIONES:

- Lea atentamente cada una de las preguntas y responda con la mayor objetividad y sinceridad posible marcando con un aspa el número que, según su opinión, describe la respuesta correcta, de acuerdo a lo siguiente: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Motivación laboral		1	2	3	4	5
<b>Ítem</b>	<b>Necesidad de poder</b>					
1	¿Te sientes a gusto de trabajar en tu universidad?					
2	¿Tienes una actitud positiva frente al trabajo docente?					
3	¿Tu buena disposición para las actividades influye en tu trabajo docente?					
4	¿Te preocupas de manera constante por mejorar en el trabajo docente?					
5	¿Cuándo el trabajo es difícil te esfuerzas por superarte?					
	<b>Necesidad de afiliación</b>					
6	¿Trabajas en equipo para alcanzar la excelencia académica en la universidad que laboras?					
7	¿Tu conocimiento nuevo hace que estés más cercano a tu universidad?					
8	¿Tiendes a construir relaciones cercanas con tus colegas de trabajo?					
9	¿Cuándo culminas tu jornada diaria te sientes parte del					

	equipo de trabajo?					
10	¿Sientes que aportas a la universidad con lo que haces bien?					
	<b>Necesidad de logro</b>					
11	¿Te interesas por los conocimientos que recibes de tu universidad?					
12	¿Te preocupas por incrementar tus conocimientos?					
13	¿Cuándo dudas de algo, te impulsas a averiguar y aprender?					
14	¿Te sientes satisfecho cuando se logran resultados óptimos?					
15	¿Al término de la jornada averiguas algo que desconoces?					

## INTRUMENTO N° 02: CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

Donayre García, Moisés Armando (2022)

Adaptado por Mendoza Santamaría, Mónica Patricia

Estimado estudiante este cuestionario se ha elaborado con la finalidad de determinar la incidencia de la motivación laboral en el desempeño docente, como parte de la investigación titulada: **“Influencia de la Motivación laboral en el desempeño docente de profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022”**.

### INSTRUCCIONES:

- Lea atentamente cada una de las preguntas y responda con la mayor objetividad y sinceridad posible marcando con un aspa el número que, según su opinión, describe la respuesta correcta, de acuerdo a lo siguiente: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Desempeño docente		1	2	3	4	5
<b>Ítem</b>	<b>Calidad de trabajo</b>					
1	¿Efectúa su trabajo de manera ordenada?					
2	¿Efectúa su trabajo en los tiempos determinados?					
3	¿Efectúa su trabajo con acierto?					
4	¿Demuestra originalidad a la hora de manejar situaciones de trabajo dentro y fuera del aula?					
5	¿Se anticipa a las necesidades o problemas que puedan presentarse?					
6	¿Puede trabajar independientemente?					
	<b>Trabajo en quipo</b>					
7	¿Respeta las ideas del equipo de trabajo docente de la universidad?					
8	¿Contribuye con la utilización de tecnologías para optimizar los procesos de trabajo dentro de la universidad?					
9	¿Posee una buena disposición en la realización de trabajos encomendados por sus superiores?					
10	¿Colabora con sus colegas positivamente sin distinción por suraza,					

	religión, sexo, edad o discapacidad?					
11	¿Fomenta un clima laboral armonioso, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo?					
	<b>Compromiso institucional</b>					
12	¿Responde de forma clara y oportuna las consultas realizadas por sus colegas?					
13	¿Demuestra respeto hacia sus estudiantes?					
14	¿Muestra respeto hacia sus superiores?					
15	¿Muestra respeto a sus colegas?					

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES: MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE.**

DIMENSIONES	CUESTIONARIO / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL</b>							
<b>Necesidad de poder</b>	¿Te sientes a gusto de trabajar en tu universidad?	X		X		X		
	¿Tienes una actitud positiva frente al trabajo docente?	X		X		X		
	¿Tu buena disposición para las actividades influye en tu trabajo docente?	X		X		X		
	¿Te preocupas de manera constante por mejorar en el trabajo docente?	X		X		X		
	¿Cuándo el trabajo es difícil te esfuerzas por superarte?	X		X		X		
<b>Necesidad de</b>	¿Trabajas en equipo para alcanzar la excelencia académica en la universidad que laboras?	X		X		X		
	¿Tu conocimiento nuevo hace que estés más cercano a tu universidad?	X		X		X		
	¿Tiendes a construir relaciones cercanas con tus colegas de trabajo?	X		X		X		

<b>Afiliación</b>	¿Cuándo culminas tu jornada diaria te sientes parte del equipo de trabajo?	X		X		X		
	¿Sientes que aportas a la universidad con lo que haces bien?	X		X		X		
<b>Necesidad de logro</b>	¿Te interesas por los conocimientos que recibes de tu universidad?	X		X		X		
	¿Te preocupas por incrementar tus conocimientos?	X		X		X		
	¿Cuándo dudas de algo, te impulsas a averiguar y aprender?	X		X		X		
	¿Te sientes satisfecho cuando se logran resultados óptimos?	X		X		X		
	¿Al término de la jornada averiguas algo que desconoces?	X		X		X		

DIMENSIONES	CUESTIONARIO / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE</b>							
<b>Calidad de trabajo</b>	¿Efectúa su trabajo de manera ordenada?	X		X		X		
	¿Efectúa su trabajo en los tiempos determinados?	X		X		X		
	¿Efectúa su trabajo con acierto?	X		X		X		
	¿Demuestra originalidad a la hora de manejar situaciones de trabajo dentro y fuera del aula?	X		X		X		
	¿Se anticipa a las necesidades o problemas que puedan presentarse?	X		X		X		
	¿Puede trabajar independientemente?	X		X		X		
	¿Respeto las ideas del equipo de trabajo docente de la universidad?	X		X		X		
	¿Contribuye con la utilización de tecnologías para optimizar los procesos de trabajo dentro de la universidad?	X		X		X		
	¿Posee una buena disposición en la realización de trabajos encomendados por sus superiores?	X		X		X		

<b>Trabajo en equipo</b>	¿Colabora con sus colegas positivamente sin distinción por su raza, religión, sexo, edad o discapacidad?	X		X		X		
	¿Fomenta un clima laboral armonioso, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo?	X		X		X		
<b>Compromiso institucional</b>	¿Responde de forma clara y oportuna las consultas realizadas por sus colegas?	X		X		X		
	¿Demuestra respeto hacia sus estudiantes?	X		X		X		
	¿Muestra respeto hacia sus superiores?	X		X		X		
	¿Muestra respeto a sus colegas?	X		X		X		



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Guayaquil, 15 de mayo del 2022

Señor: Mg. Poveda Garcés Dora Alexandra

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer desu conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, en la filial Piura, promoción 2022, requiero validar el contenido de los instrumentos con loscuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar el título profesional de Maestro en Educación con mención en Docencia Universitaria.

El título del proyecto de investigación es: **“Influencia de la Motivación laboral en el desempeño docente de profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de docentes especializados a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados a la línea de investigación, innovaciones pedagógicas.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumento.

- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Mendoza Santamaría, Mónica Patricia". The signature is stylized and cursive.

Mendoza Santamaría, Mónica Patricia

DNI: 0911428357



<p>Establecer la relación entre la motivación laboral y el trabajo en equipo de profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso institucional de profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022.</p>	Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Capacidad minuciosa</li> <li>•Iniciativa</li> </ul>	1 al 6	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	Ordinal
	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Capacidad de integración</li> <li>•Liderazgo</li> </ul>	7 al 11		
	Compromiso institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de identificación con la institución</li> </ul>	12 al 15		

## Instrumento de recolección de datos

### INTRUMENTO N° 01: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Donayre García, Moisés Armando (2022)

Adaptado por Mendoza Santamaría, Mónica Patricia

Estimado estudiante este cuestionario se ha elaborado con la finalidad de determinar la incidencia de la motivación laboral en el desempeño docente, como parte de la investigación titulada: **“Influencia de la Motivación laboral en el desempeño docente de profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022”**.

#### INSTRUCCIONES:

- Lea atentamente cada una de las preguntas y responda con la mayor objetividad y sinceridad posible marcando con un aspa el número que, según su opinión, describe la respuesta correcta, de acuerdo a lo siguiente: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Motivación laboral		1	2	3	4	5
<b>Ítem</b>	<b>Necesidad de poder</b>					
1	¿Te sientes a gusto de trabajar en tu universidad?					
2	¿Tienes una actitud positiva frente al trabajo docente?					
3	¿Tu buena disposición para las actividades influye en tu trabajo docente?					
4	¿Te preocupas de manera constante por mejorar en el trabajo docente?					
5	¿Cuándo el trabajo es difícil te esfuerzas por superarte?					
	<b>Necesidad de afiliación</b>					
6	¿Trabajas en equipo para alcanzar la excelencia académica en la universidad que laboras?					
7	¿Si en el trabajo logran obtener buenos resultados te identificas con tu universidad?					
8	¿Tiendes a construir relaciones cercanas con tus colegas de trabajo?					
9	¿Cuándo culminas tu jornada diaria te sientes parte del					

	equipo de trabajo?					
10	¿Sientes que aportas a la universidad con lo que haces bien?					
	<b>Necesidad de logro</b>					
11	¿Te interesas por los conocimientos que recibes de tu universidad?					
12	¿Te preocupas por incrementar tus conocimientos?					
13	¿Cuándo dudas de algo, te impulsas a averiguar y aprender?					
14	¿Te sientes satisfecho cuando se logran resultados óptimos?					
15	¿Al término de la jornada averiguas algo que desconoces?					

## INTRUMENTO No 02: CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

Donayre García, Moisés Armando (2022)

Adaptado por Mendoza Santamaría, Mónica Patricia

Estimado estudiante este cuestionario se ha elaborado con la finalidad de determinar la incidencia de la motivación laboral en el desempeño docente, como parte de la investigación titulada: **“Influencia de la Motivación laboral en el desempeño docente de profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022”**.

### INSTRUCCIONES:

- Lea atentamente cada una de las preguntas y responda con la mayor objetividad y sinceridad posible marcando con un aspa el número que, según su opinión, describe la respuesta correcta, de acuerdo a lo siguiente: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Desempeño docente		1	2	3	4	5
<b>Ítem</b>	<b>Calidad de trabajo</b>					
1	¿Efectúa su trabajo de manera ordenada?					
2	¿Efectúa su trabajo en los tiempos determinados?					
3	¿Efectúa su trabajo con acierto?					
4	¿Demuestra originalidad a la hora de manejar situaciones de trabajo dentro y fuera del aula?					
5	¿Se anticipa a las necesidades o problemas que puedan presentarse?					
6	¿Puede trabajar independientemente?					
	<b>Trabajo en quipo</b>					
7	¿Respeta las ideas del equipo de trabajo docente de la universidad?					
8	¿Contribuye con la utilización de tecnologías para optimizar los procesos de trabajo dentro de la universidad?					
9	¿Posee una buena disposición en la realización de trabajos encomendados por sus superiores?					
10	¿Colabora con sus colegas positivamente sin distinción por suraza,					

	religión, sexo, edad o discapacidad?					
11	¿Fomenta un clima laboral armonioso, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo?					
	<b>Compromiso institucional</b>					
12	¿Responde de forma clara y oportuna las consultas realizadas por sus colegas?					
13	¿Demuestra respeto hacia sus estudiantes?					
14	¿Muestra respeto hacia sus superiores?					
15	¿Muestra respeto a sus colegas?					

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES: MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE.**

DIMENSIONES	CUESTIONARIO / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL</b>							
<b>Necesidad de poder</b>	¿Te sientes a gusto de trabajar en tu universidad?	X		X		X		
	¿Tienes una actitud positiva frente al trabajo docente?	X		X		X		
	¿Tu buena disposición para las actividades influye en tu trabajo docente?	X		X		X		
	¿Te preocupas de manera constante por mejorar en el trabajo docente?	X		X		X		
	¿Cuándo el trabajo es difícil te esfuerzas por superarte?	X		X		X		
<b>Necesidad de Afiliación</b>	¿Trabajas en equipo para alcanzar la excelencia académica en la universidad que laboras?	X		X		X		
	¿Tu conocimiento nuevo hace que estés más cercano a tu universidad?	X		X		X		
	¿Tiendes a construir relaciones cercanas con tus colegas de trabajo?	X		X		X		
	¿Cuándo culminas tu jornada diaria te	X		X		X		

	sientes parte del equipo de trabajo?						
	¿Sientes que aportas a la universidad con lo que haces bien?	X		X		X	
<b>Necesidad de logro</b>	¿Te interesas por los conocimientos que recibes de tu universidad?	X		X		X	
	¿Te preocupas por incrementar tus conocimientos?	X		X		X	
	¿Cuándo dudas de algo, te impulsas a averiguar y aprender?	X		X		X	
	¿Te sientes satisfecho cuando se logran resultados óptimos?	X		X		X	
	¿Al término de la jornada averiguas algo que desconoces?	X		X		X	

DIMENSIONES	CUESTIONARIO / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE</b>	X		X		X		
<b>Calidad de trabajo</b>	¿Efectúa su trabajo de manera ordenada?	X		X		X		
	¿Efectúa su trabajo en los tiempos determinados?	X		X		X		
	¿Efectúa su trabajo con acierto?	X		X		X		
	¿Demuestra originalidad a la hora de manejar situaciones de trabajo dentro y fuera del aula?	X		X		X		
	¿Se anticipa a las necesidades o problemas que puedan presentarse?	X		X		X		
	¿Puede trabajar independientemente?	X		X		X		
	¿Respeto las ideas del equipo de trabajo docente de la universidad?	X		X		X		
	¿Contribuye con la utilización de tecnologías para optimizar los procesos de trabajo dentro de la universidad?	X		X		X		
	¿Posee una buena disposición en la realización de trabajos encomendados por sus superiores?	X		X		X		

<b>Trabajo en equipo</b>	¿Colabora con sus colegas positivamente sin distinción por su raza, religión, sexo, edad o discapacidad?	X		X		X		
	¿Fomenta un clima laboral armonioso, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo?	X		X		X		
<b>Compromiso institucional</b>	¿Responde de forma clara y oportuna las consultas realizadas por sus colegas?	X		X		X		
	¿Demuestra respeto hacia sus estudiantes?	X		X		X		
	¿Muestra respeto hacia sus superiores?	X		X		X		
	¿Muestra respeto a sus colegas?	X		X		X		

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Poveda Garcés Dora Alexandra            DNI: 0923036099

Especialidad del validado: Magister en Diseño Curricular

**Guayaquil, 15 de mayo del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del experto informante



## ANEXO: CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Se muestran los resultados piloto

Confiabilidad de instrumento de Motivación laboral

ITEMS MOTIVACIÓN LABORAL																
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	SUMA
E 1	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	49
E 2	3	4	3	3	3	3	4	4	6	4	3	3	3	4	4	54
E 3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	47
E 4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	56
E 5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	52
E 6	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	51
E 7	3	3	2	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	47
E 8	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57

E 9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5 6
E 10	2	3	3	2	1	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4 6
VARIANZA	0,4 1	0,2 4	0,5 6	0,4 1	0,7 6	0,2 9	0,2 1	0,1 6	0,9 6	0,6 5	0,4 9	0,2 1	0,2 5	0,2 4	0,2 1		
SUMATORIA DE VARIANZAS																6,05	
VARIANZA DE LA SUMAS DE LOS ITEMS																15,45	

$$K = 15$$

$$A = 0.65$$

ITEMS DESEMPEÑO DOCENTE																
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	SUMA
E 1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	36
E 2	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	54
E 3	4	2	4	4	2	3	3	2	3	2	4	4	2	3	3	45
E 4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	42
E 5	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2	3	4	4	3	50
E 6	4	3	2	2	4	4	4	2	3	4	2	4	2	4	4	48
E 7	2	3	4	3	3	3	2	4	2	4	3	2	2	3	3	43
E 8	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	4	2	4	4	47

E 9	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	40
E 10	3	2	4	4	4	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	4	44
VARIANZA	0,6 5	0, 6	0,6 9	0, 8	0,5 6	0,5 6	0,6 1	0,7 6	0,6 1	0,9 6	0,4 5	0,6 9	0,6 5	0,4 4	0,2 4		
SUMATORIA DE VARIANZAS																9,27	
VARIANZA DE LA SUMAS DE LOS ITEMS																23,89	

K = 15

a = 0,66

Utilizaremos el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad del instrumento motivación laboral.

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left( \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Tabla 1. Validez de instrumentos

Experto	Motivación laboral	Desempeño docente
<b>Mg. Carmen Álvarez</b> <b>Plaza</b>	Aplicable	Aplicable
<b>Mg. Glenda Patiño</b> <b>Guzmán</b>	Aplicable	Aplicable
<b>Mg. Alexandra Poveda</b> <b>Garcés</b>	Aplicable	Aplicable

*Nota:* La fuente se toma de los certificados válidos del instrumento.

Por otro lado, para comprobar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el método Alpha Cronbach, el cual obtuvo los siguientes resultados de la prueba piloto aplicada a 10 docentes.

Tabla 2. *Confiabilidad del cuestionario: Motivación laboral*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N.º de elementos</b>
<b>0,65</b>	15

*Nota:* obtenido de prueba de fiabilidad SPSS

Tabla 3. *Confiabilidad del cuestionario: Desempeño docente*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N.º de elementos</b>
<b>0,66</b>	15

*Nota:* obtenido de prueba de fiabilidad SPSS

## ANEXO: CONSOLIDADO DE RESULTADOS

### MATRIZ DE DATOS

Base de datos de la variable motivación  
laboral

#### INSTRUMENTO N.º 1

		NECESIDAD DE PODER					NECESIDAD DE AFILIACIÓN						NECESIDAD DE LOGRO							
Nro.		1	2	3	4	5	Total	6	7	8	9	10	Total	11	12	13	14	15	Total	Total, variable
DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD	1	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	3	11	32
	2	4	3	3	4	3	17	3	2	4	4	2	15	4	2	4	4	2	16	48
	3	2	2	2	1	1	8	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	19
	4	1	1	2	1	1	6	1	2	1	2	1	7	1	1	1	1	2	6	19

5	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
7	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	3	3	2	3	2	13	40
8	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	31
9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
10	3	2	1	2	2	10	3	2	2	1	2	10	1	3	2	1	3	10	30
11	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	5	23	69
12	3	3	2	2	3	13	2	2	2	3	3	12	3	2	2	2	2	11	36
13	2	2	2	3	3	12	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	34
14	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	4	22	68
15	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	31
16	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30

17	2	2	2	2	3	11	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	36
18	2	2	2	3	3	12	3	3	3	2	2	13	2	2	2	2	2	10	35
19	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
20	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	4	23	69
21	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	31
22	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	11	31
23	2	2	2	2	2	10	3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	3	11	33
24	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	31
25	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	2	10	36
26	3	2	1	3	3	12	2	2	3	2	3	12	3	2	2	2	2	11	35
27	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	43
28	2	2	2	2	2	10	3	3	2	3	2	13	3	3	2	2	2	12	35

	29	2	2	2	2	2	10	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	31
	30	2	2	1	1	2	8	2	2	1	2	1	8	2	1	1	2	2	8	24

**ANEXO MATRIZ DE DATOS**

**Base de datos de la variable desempeño docente**

**INSTRUMENTO N.º 2**

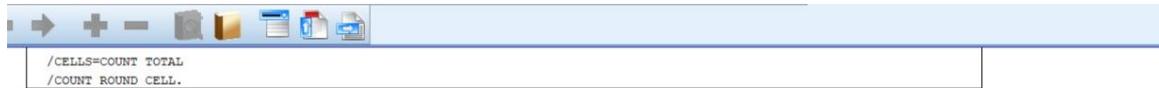
	Nro.	calidad de trabajo							trabajo en equipo						compromiso institucional					Total, variable
		1	2	3	4	5	6	Total	7	8	9	10	11	Total	12	13	14	15	Total	
<b>DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD</b>	1	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	30
	2	4	4	3	3	2	2	18	3	3	2	4	4	16	3	3	4	4	14	48
	3	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	30
	4	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	30

5	2	2	2	2	2	2	2	12	3	2	3	2	2	12	2	2	3	2	9	33
6	2	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	8	31
7	2	3	2	2	3	2	2	14	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8	33
8	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	30
9	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	30
10	1	2	3	2	3	2	2	13	2	1	2	1	2	8	2	3	2	1	8	29
11	5	4	5	4	5	4	2	27	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	18	68
12	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	30
13	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	30
14	5	4	5	4	5	4	2	27	5	4	5	4	5	23	5	5	4	4	18	68
15	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	30
16	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	30

17	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	30
18	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	31
19	2	3	2	2	2	2	13	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	8	32
20	4	4	4	5	5	5	27	5	5	4	4	5	23	4	4	5	5	18	68
21	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	2	2	3	9	34
22	2	2	2	2	2	2	12	3	3	2	3	3	14	3	3	2	2	10	36
23	2	2	2	3	2	2	13	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	8	32
24	2	2	2	2	2	3	13	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	8	32
25	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	31
26	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	12	3	3	2	2	10	40
27	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	8	33
28	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	8	31

	29	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	8	32
	30	1	2	1	2	1	2	9	2	1	1	2	2	8	2	2	1	2	7	24

# RESULTADOS DE TABLAS CRUZADAS



## Tablas cruzadas

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
MOTIVACIÓN LABORAL * DESEMPEÑO DOCENTE	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

MOTIVACIÓN LABORAL \* DESEMPEÑO DOCENTE tabulación cruzada

		DESEMPEÑO DOCENTE				Total
		1,00	2,00	3,00		
MOTIVACIÓN LABORAL	1,00	Recuento	19	2	0	21
		% del total	63,3%	6,7%	0,0%	70,0%
	2,00	Recuento	5	1	0	6
		% del total	16,7%	3,3%	0,0%	20,0%
	3,00	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
Total		Recuento	24	3	3	30
		% del total	80,0%	10,0%	10,0%	100,0%



Total	Recuento	24	3	3	30
	% del total	80,0%	10,0%	10,0%	100,0%

## Tablas cruzadas

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
MOTIVACIÓN LABORAL * CALIDAD DE TRABAJO	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

MOTIVACIÓN LABORAL \* CALIDAD DE TRABAJO tabulación cruzada

		CALIDAD DE TRABAJO				Total
		1,00	2,00	3,00		
MOTIVACIÓN LABORAL	1,00	Recuento	20	1	0	21
		% del total	66,7%	3,3%	0,0%	70,0%
	2,00	Recuento	5	1	0	6
		% del total	16,7%	3,3%	0,0%	20,0%
	3,00	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
Total		Recuento	25	2	3	30
		% del total	83,3%	6,7%	10,0%	100,0%



**Tablas cruzadas**

**Resumen de procesamiento de casos**

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
MOTIVACIÓN LABORAL * TRABAJO EN EQUIPO	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

**MOTIVACIÓN LABORAL \* TRABAJO EN EQUIPO tabulación cruzada**

			TRABAJO EN EQUIPO			Total
			1,00	2,00	3,00	
MOTIVACIÓN LABORAL	1,00	Recuento	16	5	0	21
		% del total	53,3%	16,7%	0,0%	70,0%
	2,00	Recuento	5	1	0	6
		% del total	16,7%	3,3%	0,0%	20,0%
	3,00	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
Total		Recuento	21	6	3	30
		% del total	70,0%	20,0%	10,0%	100,0%

CROSSTABS

/TABLES=MOTIVACIÓN BY COMPI



	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
MOTIVACIÓN LABORAL * COMPROMISO INSTITUCIONAL	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

CROSSTABS

/TABLES=MOTIVACIÓN BY CLI1

/FORMAT=AVALUE TABLES

/CELLS=COUNT TOTAL

/COUNT ROUND CELL.

**MOTIVACIÓN LABORAL \* COMPROMISO INSTITUCIONAL tabulación cruzada**

			COMPROMISO INSTITUCIONAL			Total
			1,00	2,00	3,00	
MOTIVACIÓN LABORAL	1,00	Recuento	19	2	0	21
		% del total	63,3%	6,7%	0,0%	70,0%
	2,00	Recuento	5	1	0	6
		% del total	16,7%	3,3%	0,0%	20,0%
	3,00	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
Total		Recuento	24	3	3	30
		% del total	80,0%	10,0%	10,0%	100,0%

# RESULTADOS DE LA HIPÓTESIS



```
NONPAR CORR
/VARIABLES=MOTIVACION DESEMPEÑO
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Correlaciones no paramétricas

			MOTIVACION	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	1,000	,583**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	,583**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=MOTIVACION CALIDAD
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```



```
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Correlaciones no paramétricas

			MOTIVACION	CALIDAD
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	1,000	,679**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	CALIDAD	Coefficiente de correlación	,679**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=MOTIVACION TRABAJO
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Efectúe una doble pulsación para activar

## Correlaciones no paramétricas



```
NONPAR CORR
/VARIABLES=MOTIVACION TRABAJO
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			MOTIVACION	TRABAJO
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	1,000	,482**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	30	30
	TRABAJO	Coefficiente de correlación	,482**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	30	30

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=MOTIVACION COMPROMISO
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```



Sig. (bilateral)	,007	.
N	30	30

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=MOTIVACION COMPROMISO
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			MOTIVACION	COMPROMIS O
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	1,000	,488**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	30	30
	COMPROMISO	Coefficiente de correlación	,488**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	30	30

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

Efectúe una doble pulsación para activar



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

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

Yo, MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Motivación laboral y desempeño docente de los profesores de una Universidad de Guayaquil, 2022", cuyo autor es MENDOZA SANTAMARIA MONICA PATRICIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 30 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER <b>DNI:</b> 19188655 <b>ORCID</b> 0000-0002-7848-7002	Firmado digitalmente por: MENDIVEZ el 08-08-2022 12:20:31

Código documento Trilce: TRI - 0381372