



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA “MARÍA AUXILIADORA”, PUNO 2020

PRESENTADA POR:
LUZ MARINA ZAGA AGUILAR

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN
MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2021



DEDICATORIA

A Dios y la virgencita que supo guiar mi camino y por darme la fuerza necesaria para seguir adelante y seguir batallando en mi vida profesional y personal.

A mi hijo Giancarlo por ser mi motivo de seguir a delante por ser mi apoyo moral y alentarme en mi vida profesional.



AGRADECIMIENTOS

A Dios por ser la fuente de la sabiduría y por haberme dado esta oportunidad de investigar en mi vida profesional para poder optar en grado de magister.

A las Autoridades y Catedráticos del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano por mi formación académica recibida en posgrado y optar el título profesional de magister, lo que coadyuvara a la mejora de mi calidad profesional.

Al cuerpo de docentes y alumnos del complejo educativo María Auxiliadora de puno por haberme permitido realizar mi trabajo de campo.

A mi Asesor, por haberme guiado en el presente trabajo de investigación y a mis docentes del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano quienes han compartido sus conocimientos y experiencias durante mi vida profesional.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
ÍNDICE DE ANEXOS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico	2
1.1.1. Motivación laboral	2
1.1.2. Intrínseca	2
1.1.2.1. Desarrollo personal	2
1.1.2.2. Autonomía	3
1.1.2.3. Crecimiento profesional	3
1.1.3. Extrínseca	3
1.1.3.1. Condiciones laborales	3
1.1.3.2. Sueldo y recompensas	4
1.1.3.3. Reconocimiento	4
1.1.4. Trascendente	4
1.1.4.1. Servicio y compromiso	4
1.1.4.2. Relaciones con los demás	5
1.1.4.3. Cooperación	5
1.1.5. Desempeño docente	5
1.1.5.1. Uso Pedagógico del tiempo	5
1.1.5.2. Uso de herramientas pedagógicas	6
1.1.5.3. Uso de materiales y recursos educativos materiales didácticos	8
1.2. Antecedentes	9
1.2.1. Antecedentes internacionales	9



1.2.2. Antecedentes nacionales	12
1.2.3. Antecedentes locales	14

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema	17
2.2. Enunciados del problema	18
2.2.1. Pregunta general	18
2.2.2. Preguntas específicas	18
2.3. Justificación	18
2.4. Objetivos	19
2.4.1. Objetivo general	19
2.4.2. Objetivos específicos	19
2.5. Hipótesis	19
2.5.1. Hipótesis general	19
2.5.2. Hipótesis específicas	19

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio	20
3.2. Población	20
3.3. Muestra	21
3.4. Método de investigación	21
3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	22
3.5.1. Técnica de recolección de datos	22
3.5.2. Instrumentos de recolección de datos	22

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados	24
4.1.1. Descripción de resultados de la variable motivación laboral	24
4.1.2. Descripción de resultados de la variable desempeño docente	62
4.1.3. Contrastación de hipótesis	101
4.1.3.1. Prueba de Normalidad	101
4.2. Discusión	107
CONCLUSIONES	112
RECOMENDACIONES	114



BIBLIOGRAFÍA	115
ANEXOS	125

Puno, 09 de diciembre de 2021

ÁREA: Calidad de la gestión y administración de la educación.

TEMA: Motivación Laboral y Desempeño Docente en la Institución Educativa “María Auxiliadora”, Puno 2020.

LÍNEA: Impacto de Acciones Educativas.



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Sueldos y salarios	24
2. Función del puesto	26
3. Nivel de Formación	27
4. Satisfacción laboral	28
5. Relación	29
6. Colaboración	30
7. Condiciones de Trabajo	31
8. Condiciones Ambientales	32
9. Instalaciones	33
10. Herramientas Informáticas	34
11. Áreas de la Institución	35
12. Capacitación Permanente	36
13. Iniciativas de Mejora	37
14. Mejoras en la Calidad	38
15. Condiciones Laborales	39
16. Trato Justo	40
17. Dedicación y esmero	41
18. Incentivo	42
19. Equipo de trabajo	43
20. Opiniones	44
21. Ambiente	45
22. Stress	46
23. Vida diaria	47
24. Éxitos y fracasos	48
25. Conocimientos	49
26. Motivación	50
27. Seguro y estable	51
28. Orgullo	52
29. Motivación Laboral	53
30. Productividad Laboral	54
31. Directivos	55



32. Necesidades	56
33. Objetivos del área	57
34. Motivación Intrínseca	58
35. Motivación Extrínseca	59
36. Motivación Trascendente	60
37. Motivación laboral en Docentes	61
38. Dominio en los cursos	62
39. Comprensión	63
40. Métodos y estrategias	64
41. Preparación de clases	65
42. Logros de aprendizaje	66
43. Claridad en las tareas	67
44. Fuentes de información	68
45. Ejemplos	69
46. Respeto y confianza	70
47. Opiniones y sugerencias	71
48. Disponibilidad	72
49. Clima de confianza	73
50. Reposición de clase	74
51. Interés y preocupación	75
52. Hora establecida	76
53. Tardanzas y faltas	77
54. Resultados	78
55. Explicaciones	79
56. Actualización	80
57. Especialidad	81
58. Interacciones	82
59. Libertad	83
60. Interés como persona	84
61. Alternativa de solución	85
62. Posibilidades de aprendizaje	86
63. Conversación	87
64. Habilidades y actitudes	88
65. Actitudes negativas	89



66.	Aprobación de cursos	90
67.	Temas y actividades	91
68.	Responsabilidad y perseverancia	92
69.	Dialogo reflexive	93
70.	Ayuda	94
71.	Padres y/o apoderados	95
72.	Logros	96
73.	Uso pedagógico del tiempo	97
74.	Uso de herramientas pedagógicas	98
75.	Uso de materiales y recursos educativos materiales didácticos	99
76.	Desempeño docente	100
77.	Prueba de Normalidad	101
78.	Correlación motivación laboral y desempeño docente	102
79.	Correlación motivación intrínseca y desempeño docente	104
80.	Correlación motivación extrínseca y desempeño docente	105
81.	Correlación motivación laboral y desempeño docente	106



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Ubicación de la I.E. María Auxiliadora, Puno	20
2. Sueldos y salaries	25
3. Función del puesto	26
4. Nivel de Formación	27
5. Satisfacción laboral	28
6. Relación	29
7. Colaboración	30
8. Condiciones de trabajo	31
9. Condiciones ambientales	32
10. Instalaciones	33
11. Herramientas Informáticas	34
12. Áreas de la Institución	35
13. Capacitación Permanente	36
14. Iniciativas de Mejora	37
15. Mejoras en la Calidad	38
16. Condiciones Laborales	39
17. Trato Justo	40
18. Dedicación y esmero	41
19. Incentivos	42
20. Equipo de trabajo	43
21. Opiniones	44
22. Ambiente	45
23. Stress	46
24. Vida diaria	47
25. Éxitos y fracasos	48
26. Conocimientos	49
27. Motivación	50
28. Seguro y estable	51
29. Orgullo	52
30. Motivación Laboral	53
31. Productividad Laboral	54



32. Directivos	55
33. Necesidades	56
34. Objetivos del área	57
35. Motivación Intrínseca	58
36. Motivación Extrínseca	59
37. Motivación Trascendente	60
38. Motivación laboral en Docentes	61
39. Dominio en los cursos	62
40. Comprensión	63
41. Métodos y estrategias	64
42. Preparación de clases	65
43. Logros de aprendizaje	66
44. Claridad en las tareas	67
45. Fuentes de información	68
46. Ejemplos	69
47. Respeto y confianza	70
48. Opiniones y sugerencias	71
49. Disponibilidad	72
50. Clima de confianza	73
51. Reposición de clase	74
52. Interés y preocupación	75
53. Hora establecida	76
54. Tardanzas y faltas	77
55. Resultados	78
56. Explicaciones	79
57. Actualización	80
58. Especialidad	81
59. Interacciones	82
60. Libertad	83
61. Interés como persona	84
62. Alternativa de solución	85
63. Posibilidades de aprendizaje	86
64. Conversación	87
65. Habilidades y actitudes	88



66. Actitudes negativas	89
67. Aprobación de cursos	90
68. Temas y actividades	91
69. Responsabilidad y perseverancia	92
70. Dialogo reflexive	93
71. Ayuda	94
72. Padres y/o apoderados	95
73. Logros	96
74. Uso pedagógico del tiempo	97
75. Uso de herramientas pedagógicas	98
76. Uso de materiales y recursos educativos materiales didácticos	99
77. Desempeño docente	100



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Matriz de consistencia	126
2. Instrumentos de recolección de datos	127
3. Validación de instrumentos de recolección de datos	133

RESUMEN

En la presente investigación se estableció por objetivo general de investigación determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020. El enfoque de la investigación fue cuantitativo con tipo de investigación básico o teórico, con diseño de investigación no experimental de corte transversal de tipo descriptivo y correlacional, la población lo conformaron 124 docentes y 240 estudiantes, como muestra se seleccionó a 94 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria y 148 estudiantes del nivel secundario de la institución educativa “María Auxiliadora” de la ciudad de Puno, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento cuestionario, se halló por resultados para la variable motivación laboral el 74,47% se encuentran en el nivel alto, el 19,15% en el nivel medio y el 6,38% se encuentran en el nivel bajo frente a la variable desempeño docente donde se muestra un 75% en el nivel alto, un 24,32% en el nivel medio y el 0,68% en el nivel bajo, predominando en ambas variables el nivel alto. Además, se obtuvo una correlación positiva muy alta de rho de spearman equivalente al 0,941 (94,1%) y una significancia bilateral de 0,000 que es menor a la significancia máxima 0,05 (5%). Concluyéndose que la motivación laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.

Palabras clave: Desempeño, docente, extrínseco, intrínseco, laboral, motivación y trascendente.



ABSTRACT

In this research, the general research objective was established to determine the relationship between work motivation and teaching performance in the educational institution María Auxiliadora, Puno 2020. The research approach was quantitative with a basic or theoretical type of research, with a design of Non-experimental cross-sectional research of a descriptive and correlational type, the population was made up of 124 teachers and 240 students, as a sample, 94 teachers were selected from the initial, primary and secondary levels and 148 students from the secondary level of the educational institution "María Auxiliadora" From the city of Puno, the data collection technique was the survey and the questionnaire instrument, it was found by results for the variable work motivation 74.47% are at the high level, 19.15% at the level medium and 6.38% are at the low level compared to the variable teacher performance where 75% are shown at the high level, a 24.32% in the medium level and 0.68% in the low level, with the high level predominant in both variables. In addition, a very high positive correlation of spearman's rho equivalent to 0.941 (94.1%) and a bilateral significance of 0.000 was obtained, which is less than the maximum significance 0.05 (5%). Concluding that work motivation is directly and significantly related to teaching performance in the educational institution María Auxiliadora, Puno 2020.

Keywords: extrinsic, intrinsic, motivation, performance, transcendent, teaching and work.

INTRODUCCIÓN

La investigación tiene por propósito de investigación dar respuesta al problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020?, es importante investigador respecto a la motivación y el desempeño laboral de los docentes, en estos tiempos ambas variables tienen una trascendencia su existencia en vista que la evolución y satisfacción estudiantil se ha vuelto preocupante para los gobiernos, empresas privadas y administradores estudiantiles, en ello también se debe considerar las motivaciones tanto intrínsecas como extrínsecas del docente a fin de realizar una óptima función y por lo mismo debe ser recíproco los beneficios ofrecidos a los docentes, ya que en estos tiempos la educación más que un derecho viene a ser un servicio por ende deberán ser competitivos y eso depende del personal docente.

La investigación se encuentra enmarcado en la línea de investigación de administración de la educación del programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Asimismo, la investigación tuvo por propósito de estudio: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020. El enfoque de la investigación fue cuantitativo con tipo de investigación básico con método deductivo y diseño no experimental transversal de tipo correlacional y descriptivo.

La investigación dentro de su estructura en el Capítulo I, presenta la revisión de literatura, conformado por el marco teórico y los antecedentes del estudio; en el Capítulo II, presenta el planteamiento del problema estructurado por la identificación del problema, el enunciado del problema, la justificación de la investigación, los objetivos y la hipótesis; en el Capítulo III, se presenta los materiales y métodos de la estudio, conformado por el lugar de estudio, población, muestra, descripción de los métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos; en el Capítulo IV, se presenta los resultados y discusión de resultados, conformado por los resultados y discusión; asimismo está conformado por las conclusiones; recomendaciones; bibliografía y por último los anexos adjuntos a la misma.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico

1.1.1. Motivación laboral

Según Chiavenato (2001) la motivación busca “el involucramiento y la integración de los empleados en la empresa” (p. 38). Por otro lado, Garriga (2018) señala que la motivación es un proceso de distintas conductas en un individuo que tiene por finalidad conseguir ciertas metas u objetivos propuestos. Al alcanzar estos objetivos, los sujetos volverán a plantearse nuevas necesidades u objetivos a cubrir. Conforme a Galván (2017) “la motivación laboral se puede decir que es un conjunto de esfuerzos mediante los cuales el ser humano desempeña diversas actividades para alcanzar una meta”.

1.1.2. Intrínseca

1.1.2.1. Desarrollo personal

Saracho (2005) señala que el desarrollo personal es “el aprendizaje que no está focalizado ni orientado a ningún trabajo en particular, sino al mejoramiento de las competencias personales y profesionales de las personas” (p. 90).

De igual forma, Saracho (2005) sostiene que es un crecimiento personal y profesional que supone un mayor nivel de competitividad y competencia en el mercado, incrementando la empleabilidad y movilidad para las personas.

1.1.2.2. Autonomía

Según, Saca (2018) “es la capacidad de los empleados para controlar su situación laboral. Dependiendo de su empresa e industria, la autonomía de los empleados puede implicar una elección en la selección de proyectos, roles o clientes”. El Gobierno Vasco (2016) define a la autonomía como una cualidad humana que posibilita el actuar por nosotros mismos y supone ser capaz de desarrollar, emprender, imaginar, confianza, sentido crítico y evaluar proyectos o acciones colectivas o individuales; por tal motivo, se encuentra vinculado de forma integral con la persona y con el resto de sus competencias básicas.

1.1.2.3. Crecimiento profesional

Miranda *et al.* (2015) lo define como el desarrollo profesional cooperativo entendido como la formación permanente del profesorado y el desarrollo de la capacidad de aprendizaje, a partir de la revisión individual y colectiva de las propias prácticas educativas, que posibilitan la mejora continua.

Por otro lado, Montecinos (2003) lo define como distintas instancias informales y formales que pueden ayudar a un docente a adquirir nuevos métodos pedagógicos y desarrollar una mejor comprensión de su profesión, el contexto y su práctica en la cual se desempeña.

1.1.3. Extrínseca

1.1.3.1. Condiciones laborales

Según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2020) las condiciones laborales son “cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo”. La Organización Internacional del Trabajo, OIT (2014) define como una visión integradora del hombre con su medio físico, social, cultural y su calidad de vida en general. Esa visión relaciona directamente los aspectos sociales que son parte de las personas y de los trabajadores con los aspectos propios de la vida laboral.

1.1.3.2. Sueldo y recompensas

López (1997) señala que el sueldo es “un rédito o ingreso, el que corresponde al trabajador subordinado por la prestación de su trabajo” (p. 445). Según Rosas (2013) una recompensa “es premiar un mérito o compensar un daño, esta suele ser un incentivo ofrecido por la realización de una determinada tarea” (p. 32). Por lo cual, el concepto se asocia a un premio o estímulo.

Para Chiavenato (2001) “la remuneración variable sirve para transformar a las personas en empresarios internos de la organización que vistan la camiseta de la empresa y se dediquen en cuerpo y alma como verdaderos dueños del negocio” (p. 207).

1.1.3.3. Reconocimiento

Según González (2006) el reconocimiento se da al elogiar y reconocer al empleado el haber hecho un buen trabajo, o siempre que mejore su rendimiento, aunque sea pequeño. No obstante, el reconocimiento es realmente eficaz al darlo inmediatamente después de producida la conducta que lo merece. Según Rosas (2013) “debe estar integrada en el ámbito empresarial, en vista que mejora la autoestima, el asertividad, el rendimiento y el desempeño” (p. 36); contribuyendo a climas organizacionales positivos y un mejor trabajo en equipo, lo cual mejora la productividad y calidad del funcionamiento de la empresa.

1.1.4. Trascendente

1.1.4.1. Servicio y compromiso

Los servicios, según Lovelock & Wirtz (2009) son actividades económicas que son ofrecidas en el mercado y generalmente usan “desempeños basados en el tiempo para obtener los resultados deseados en los propios receptores, en objetos o en otros bienes de los que los compradores son responsables” (p. 15). Según Meyer & Allen (1991), citado en Gonzales (2015) el compromiso laboral se define como “un estado psicológico que se caracteriza por la relación entre el empleado y la organización, teniendo

implicaciones en la decisión del empleado para continuar como miembro de la misma” (p. 3).

1.1.4.2. Relaciones con los demás

Según, Gascóns (2008) el compromiso con la organización, las buenas relaciones entre miembros de un equipo y la implicancia profesional se encuentran estrechamente relacionadas con una satisfacción laboral que posee relación con ciertas condiciones laborales y el nivel de autonomía.

Chiavenato (2009) señaló que las empresas se caracterizan por poseer unas estables relaciones sociales, voluntariamente creado con una intención explícita de alcanzar la totalidad de metas u objetivos. Por lo tanto, una empresa es una unidad social donde las personas poseen relaciones estables, no siempre frente a frente, con el fin de facilitar la ejecución de un conjunto de propósitos.

1.1.4.3. Cooperación

Chiavenato (2009) sostiene que cooperar entre sí supone vencer las restricciones personales, para lo cual se constituyen organizaciones donde se permite lograr metas y objetivos que individualmente no se podrían alcanzar o culminar.

De igual manera, Chiavenato (2009) señala que una empresa es un sistema social que coopera basado en la razón. Pero, se requiere de tres condiciones: la interacción de dos a más personas, la voluntad y deseo de cooperar, y un propósito común para alcanzar un objetivo.

1.1.5. Desempeño docente

1.1.5.1. Uso Pedagógico del tiempo

a) Uso del tiempo en actividades significativas

Maurice & Allégre (2002) sostienen que el tiempo es como un sistema clasificatorio que configura la práctica de estudiantes y profesores, siendo igualmente estructurado por los sentidos y representaciones que los mismos actores imputan a dichas clasificaciones.

Según Martinic (2015) el uso del tiempo en las instituciones educacionales generalmente es clasificado en tres grandes categorías: (a) totalidad de la jornada; (b) tiempo no pedagógico, como almuerzo y recreos y (c) el tiempo pedagógico. Este último es dividido en dos subcategorías: (1) un plan de estudio, dedicando o destinando tiempo a los sectores y subsectores curriculares y (2) tiempo de libre, el cual la normativa a establecido como libre para dedicarlo en su proyecto educativo y en los intereses de los estudiantes.

b) Dosificación y respeto del tiempo

Según Foucault (2002) la pedagogía disciplinaria involucra el uso del tiempo para hacerlo útil. Por consiguiente, el colegio es convertido en un espacio jerarquizado y homogéneo.

Por otro lado, Vargas (2014) sostiene que la dosificación de enseñanzas escolares consiste en graduar progresivamente los deberes, ya que, al acumular los deberes de los alumnos los perjudica, afectándolo a este y su familia. Este perjuicio incrementa la desigualdad en estudiantes que no cuentan con las posibilidades familiares, económicas o sociales.

c) Planificación de la enseñanza.

Alvarado & Rodríguez (2011) mencionan que los docentes transmiten sus representaciones y concepciones sociales a los programas escolares. Asimismo, las fuentes principales al enseñar son la experiencia personal, en la escuela y la instrucción escolar. Por lo tanto, el docente planea, incluso inconscientemente, su docencia respaldando las decisiones pedagógicas en su contexto individual y social, buscando medir las capacidades que poseen los estudiantes y los conocimientos esperados que adquieran.

Según Martinic (2015) las prácticas del docente continúan siendo prisioneras del tiempo al desarrollarse bajo un rígido sistema de secuencia, clasificación y de orden.

1.1.5.2. Uso de herramientas pedagógicas

a) Planteamiento y propósito de la actividad

Ortiz (2005) señala que el planteamiento es un instrumento de la investigación de carácter teórico que se crea para desarrollar idealmente el proceso de enseñanza y aprendizaje.

En adición, Vásquez (2012) sostiene que el planteamiento “es la representación de las relaciones que predominan en el acto de enseñar, es también un paradigma que puede coexistir con otros y que sirve para organizar la búsqueda de nuevos conocimientos en el campo de la pedagogía” (p. 160).

Para Cortés *et al.* (2008) el propósito del uso de herramientas pedagógicas es combatir el verbalismo y el abuso de la memorización del modelo tradicional. En cambio, hoy en día se busca la comprensión y creatividad mediante la experimentación y descubrimiento, siendo modelos con un planteamiento más democrático y científico que busca incrementar las capacidades de autoformación.

b) Recoyo de saberes y ritmos de aprendizajes

Quiroga & Rodríguez (2001), citado en Castro & Guzmán (2005), sostuvo que el ritmo de aprender refleja diferencias cuantitativas y cualitativas individuales en su forma mental debido a la integración de ciertos aspectos afectivos-emocionales y cognitivos del funcionamiento individual. Por tal motivo, se conocería la forma en la cual un estudiante atiende, percibe, piensa y/o recuerda las enseñanzas.

Para Silva (2018) el estudiante se sentiría respetado al participar en dinámicas de buen trato, por lo que, necesitan ser considerados individualmente al focalizar su atención en aquellos al reafirmar su valor ante los demás, ya que, necesitan ser validado/as socialmente para sentir mayor pertenencia.

c) Evaluación y estrategias metodológicas

Según Vargas (2014) el docente necesita estar alerta para poder percibir si se cumplen o no las metas propuestas de aprendizaje, vigilar el clima del

aula y verificar que el estudiante obtenga influencias positivas; yendo más allá de la obtención de calificaciones y centrarse en el aprendizaje.

Díaz & Hernández (2010) proponen tres fases para evaluar una estrategia, (1) presentación de la estrategia, centrado a que el estudiante entienda la estrategia y el llevarlo a la práctica; (2) práctica guiada, desarrollando y profundizando conocimientos para después resolver situaciones complejas; y (3) práctica independiente, donde ya no hay apoyo del docente y el estudiante alcanza la flexibilidad y autonomía. Esto permite que los estudiantes tomen decisiones estratégicas y constantes.

d) Planificación curricular

Meléndez & Gómez (2008) señalan que la planificación curricular del aula exige una reflexión a la luz del paradigma constructivista, agrupando contenidos programáticos con valores hasta la construcción de ambientes didácticos y pedagógicos que permitan experiencias que fomenten el desarrollo propio al resolver problemas y elaborar proyectos que utilicen las nuevas tecnologías.

Escolano (1992) lo define como una construcción que formula las concepciones pedagógicas y sociales, las cuales se sustentan sobre supuestos psicoeducativos determinados que prioriza los valores que acompañan al currículum y que refleja las formas y métodos de gestión del colegio. Asimismo, “el tiempo y el espacio académico mantiene relaciones de interdependencia con el orden físico y social en el que se insertan y pueden incluso inducir nuevas percepciones cognitivas” (p. 56).

1.1.5.3. Uso de materiales y recursos educativos materiales didácticos

a) Uso y orientación oportuna de materiales

Manrique & Gallego (2013) sostienen que los materiales didácticos son los recursos con los que cuenta un profesor para cumplir con el proceso de aprendizaje, donde domina una metodología lúdica adecuada para usarlo como material o recursos didáctico, incidiendo en la adquisición de

destrezas y conocimientos que permiten al alumno un significativo aprendizaje.

Asimismo, Manrique & Gallego (2013) sostienen que los materiales didácticos podrían utilizarse a través del juego dirigido o libre con claras metas y precisas o permitiendo al niño indagar, descubrir e investigar mediante de juego y la interacción con otros niños. Además, el material mejora la concentración y causa enseñanzas más profundas.

b) Materiales elaborados por los estudiantes

En el caso de los niños, según Restrepo (2017) se pueden desarrollar mediante ciertas actividades y recursos, como: Armar rompecabezas, construir pequeñas historias a través de imágenes y desarrollo de motricidad con imaginación. Todo lo mencionado utilizando plastilina, papel, colores, cajas, láminas, grabaciones y material impreso.

Por último, Manrique (2013) indican que los materiales didácticos, al ser usados con metodologías lúdicas, brindan demasiado aprendizaje práctico para los estudiantes, logrando fortalecer su desarrollo, propicia esquemas cognitivos más importantes, estimular los sentidos y ejercitar la inteligencia.

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes internacionales

Pórtela (2014) en su investigación titulada “Implementación de un instrumento de evaluación de desempeño laboral docente y su impacto en el clima organizacional del colegio Colombo Galés (Guaymaral-Bogotá): Plan de mejoramiento”, desarrollado en Bogotá, Colombia, en el cual se planteó por propósito “diseñar una estrategia de gestión institucional que cumpla un propósito formativo en la evaluación del desempeño laboral docente, la cual permita a utilizar los resultados para mejorar el clima organizacional, dentro del Sistema de Gestión de Calidad del Colegio Colombo Galés”. Se concluyó que el nuevo instrumento de medición de desempeño logró que los docentes desempeñaran con mayor tranquilidad y confianza debido al acompañamiento y seguimiento de su jefe directo y colegas. Asimismo, se pudo escoger mejores docentes que puedan optar por capacitaciones

patrocinadas por el colegio en su totalidad o parcialmente, lo cual aumentó el desempeño y satisfacción laboral en un 15%.

Huaita & Luza (2018) en su investigación titulada “El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas”, presentada en Ecuador, se planteó por propósito “determinar la influencia del clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel secundaria de Barrios Altos-Lima”. Se concluyó que el clima y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño del docente del nivel secundaria de Barrios Altos-Lima, año 2016; debido al buen ambiente laboral y la disposición hacia el trabajo, brindando información de manera reflexiva, creativa y crítica a los estudiantes para que así estos mejoren sus aprendizajes.

Juárez (2016) en su estudio titulado “Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala”, realizado en Guatemala de la Asunción, se planteó por propósito “determinar si existe relación estadística entre los factores de motivación intrínseca y el desempeño laboral de un grupo de maestros de un colegio privado de la ciudad de Guatemala”. Se concluyó que no existe una correlación significativa entre el nivel de motivación intrínseca y el desempeño laboral para los docentes encuestados de un colegio privado de la ciudad de Guatemala, ni por su rango de edad ni tiempo de ejercer la docencia en la institución privada. De igual manera, se encontró que no existe correlación significativa entre desmotivación y desempeño laboral en los docentes.

Pardo (2017) en su estudio titulado “Clima laboral y desempeño docente en el colegio Fundación Manuel Haya Fusagasugá-Cundinamarca”, realizado en Tolima, se planteó por propósito “establecer la relación que existe entre el clima y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Fundación Manuel Haya de Fusagasugá-Cundinamarca”. Se concluyó que, los estudiantes manifestaron el reconocimiento a la labor del docente, afirmaron que poseen autonomía, aceptación de retos y estabilidad laboral. No obstante, existe ausencia de estímulos hacia los docentes por parte de la institución, lo cual incide directa y negativamente en la motivación, ya que, el no cubrir sus necesidades y sentirse mal pagados, carecen de un sentido de pertenencia e identidad con el colegio. Por lo cual, se debe brindar

equidad en los salarios de docentes que desempeñen mismas o similares labores y generar una escala de estímulos que eleven la autoestima y apreciación por la profesión.

Tapias (2019) en su tesis titulado “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del municipio del Socorro, 2018-2019 primer semestre”, realizado en Barranquilla, se planteó por propósito “determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de empleados de colegios públicos del municipio de Socorro, 2018-2019 primer semestre”. Se concluyó que existe una relación entre la influencia del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de los colegios públicos del municipio de Socorro. Asimismo, los docentes el estar más controlado y presionado al realizar las actividades, estos tendrían menor satisfacción laboral; además, los años de experiencia laborando como docente no interfiere o cambia la satisfacción laboral.

Andriani *et al.* (2018) en su tesis titulada “La influencia del liderazgo transformacional y la motivación laboral en el desempeño docente”, realizada en Palembang, pretendía “determinar el efecto del liderazgo transformacional y la motivación laboral en el desempeño docente”. Se concluyó que el liderazgo transformacional tiene un efecto significativo en el desempeño de los maestros en el centro SMK en Palembang. Asimismo, la motivación tiene un efecto significativo en los docentes de SMK en Palembang, lo que se traduce en un mejor desempeño para dichos docentes, además, la actitud de liderazgo del director afecta el desempeño de los docentes, para lo cual se deben hacer soluciones inteligentes para mejorar el proceso de aprendizaje y educación.

Revilla (2017) en su estudio titulado “Estrategias motivacionales que coadyuven al desempeño laboral de los docentes en el departamento de biología y química de la FaCE de la Universidad de Carabobo”, realizada de Bárbula, tuvo por propósito “analizar las estrategias motivacionales que coadyuven al desempeño laboral de los docentes en el Departamento de Biología y Química de la FaCE de la Universidad de Carabobo”. Se concluyó que existe diversos tipos de contratos para los docentes que ejercen las mismas funciones, sumándole como beneficios en pocos casos bonos o servicios médicos; no obstante, esos beneficios son insuficientes para

cubrir las necesidades básicas debido a como está Venezuela, lo cual resulta en una carencia de motivación en la mayoría de docentes del Departamento de Biología y Química de la FaCE de la Universidad de Carabobo debido al ambiente desfavorable y la mala gestión del personal por parte de la alta gerencia.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Valdivia (2017) en su investigación titulada “Desempeño docente y su relación con la satisfacción laboral de los profesores de la I.E. Emilio Soyer – 2017”, desarrollado en Lima, en el cual se planteó por propósito “determinar de qué manera se relaciona el desempeño docente con la satisfacción laboral de los profesores de la Institución Educativa Emilio Soyer”. Se concluyó que el desempeño docente se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los profesores de la I.E. Emilio Soyer, durante el 2017, debido a su formación profesional, condiciones de salud, motivación hacia la profesión y compromiso laboral, además, el alumnado presenta motivación y compromiso con los docentes, existiendo una estructura sobre el Proyecto Educativo y un ambiente institucional favorable.

Candelario (2019) en su investigación titulada “Relación entre motivación laboral y desempeño profesional docente en la unidad educativa León de Febres Cordero, Los Ríos, 2018”, desarrollada en Piura, en el cual se planteó por propósito “establecer la relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente en la unidad educativa León de Febres Cordero, Los Ríos - Ecuador año 2018”. Se concluyó que existe una correlación significativa de 0,661 entre la motivación laboral intrínseca y extrínseca y el desempeño profesional de los docentes de la I.E. León de Febres Cordero de Los Ríos, durante el 2018. Asimismo, la motivación laboral estuvo presente en un 80.65% y un desempeño profesional normal en un 70.97%. No obstante, necesitan una mejor gestión del nivel de desempeño para identificar claramente el desempeño individual mediante y mejorarlo mediante el monitoreo y retroalimentación de los docentes para así incrementar sus conocimientos y ejecute mejor las labores académicas.

Gallardo (2017) en su estudio titulado “Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria”, desarrollado en Lima, se planteó por propósito “establecer la influencia de la motivación en el desempeño del personal docente del colegio La Divina Providencia para proponer lineamientos

técnicos de motivación para mejorar el desempeño laboral docente”. Se concluyó que la motivación laboral ejerce mucha influencia sobre el desempeño en los docentes del colegio La Divina Providencia, donde un factor importante es el clima laboral en la institución. Además, los factores motivacionales poseen mayor influencia en tal institución, ya que, los docentes desean crecer profesionalmente, potenciando su desarrollo, logro y realización profesional.

Chuquillanqui (2016) en su estudio titulado “La motivación laboral de docentes de educación secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de Pichanaqui”, desarrollado en Huancayo, se planteó por propósito “establecer diferencias significativas de motivación laboral, según edad, sexo, condición laboral, procedencia de estudios, lugar en que trabaja, especialización, estado civil, cantidad de hijos de los docentes de Educación Secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de Pichanaqui”. Se concluyó que el total de docentes encuestados que laboran en el distrito de Pichanaqui presentan una motivación laboral media en un 55,4% y un nivel alto en un 44.6%. Por otro lado, las mujeres presentan un nivel medio de motivación laboral en un 72,49%, mientras que en los hombres es de 71.75%. Por último, se observa una menor motivación al observar que el docente tiene mayor edad (paso los 40 años), más años ejerciendo la profesión, contrato temporal, peor procedencia formativa y más hijos.

Montañez (2019) en su estudio titulado “Liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Platería-Puno”, desarrollado en Lima, se planteó por propósito “determinar, la relación entre liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Platería”. Se concluyó que existe una relación significativa de 0.73% entre motivación, liderazgo directivo y desempeño en los docentes de las instituciones educativas secundaria del distrito de Platería; junto con un nivel de significancia F de 36,417. No obstante, se necesita fortalecer el liderazgo directivo y conformar grupos de interaprendizaje de docentes para mejorar el desempeño docente y lograr mejores niveles de motivación intrínseca, asimismo, los docentes se deben involucrar en la planificación curricular e institucional para consolidar su desempeño y que asume los retos de la institución educativa como suyo.

Aller (2019) en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática Simón Bolívar de Moquegua 2018”, desarrollado en Arequipa, tuvo por propósito “determinar qué relación existe entre motivación y el desempeño del docente de la Institución Educativa Emblemática Simón Bolívar, Moquegua-2018”. Se concluyó que existe una correlación débil de $r=0.272$ entre la motivación y el desempeño del docente en la Institución Educativa Emblemática Simón Bolívar, durante el 2018. De igual manera, existe una correlación débil entre la motivación y la responsabilidad en el desempeño laboral, con un $r=0.267$; las capacidades administrativas, con un $r=0.184$; la emocionalidad con un $r=0.029$ y las relaciones interpersonales con un $r=0.184$. Por lo tanto, la institución deberá incorporar en su plan de trabajo talleres de capacitación sobre motivación para el personal docente y exigir el uso de estrategias de los talleres así la enseñanza, demostrando eficiencia y eficacia al desarrollar una clase.

1.2.3. Antecedentes locales

Sumiri (2018) en su tesis titulado “Motivación y el desempeño docente en la institución educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre Arequipa-2017”, presentado en Juliaca, se planteó por propósito “determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la I.E. San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa, 2017”. Se concluyó que la correlación entre la motivación y el desempeño del docente en la institución educativa San Martín de Porres gráficos Arequipa, durante el 2017, es significativa y directa, teniendo un $r=0.901$, además, se encontró que el 75% de los encuestados sostiene que la motivación es apropiada en la institución; mientras que un 77% sostiene que el desempeño docente es apropiado.

Reyes (2015) en su estudio titulado “Relación del Burnout y el desempeño académico en docentes de la Universidad Néstor Cáceres Velásquez filial Arequipa. Arequipa-2013”, desarrollado en Juliaca, se planteó por propósito “establecer cuál es la relación que existe entre el Burnout y el desempeño académico de los docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Filial Arequipa, Arequipa, 2013”. Se concluyó que existe una baja correlación entre el nivel de Burnout y el desempeño académico, ya que, el 64,4% de los docentes presentaba un buen desempeño, asimismo, el nivel de Burnout medio encontrado no produjo mayores

complicaciones de salud en los docentes como enfermedades psicosomáticas, emocionales o conductuales.

Chata (2014) en su estudio titulado “Motivación laboral y desempeño docente en la institución educativa secundaria agroindustrial de Kelluyo en el Año 2013”, realizado en Puno, se planteó por propósito “determinar qué tipo de relación existe entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Agroindustrial de Kelluyo en el año 2013”. La conclusión fue que existe una correlación significativa y directa casi perfecta entre la motivación laboral y el desempeño docente, teniendo un $r = 0,881$; asimismo, existe una correlación directa alta entre el desempeño docente y los factores ambientales, con un $r = 0,692$; en adición, se encontró una correlación significativa y directa casi perfecta entre los factores de función y el desempeño docente, con un $r = 0,787$.

Saca (2018) en su estudio titulado “Motivación y satisfacción laboral del personal docente de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Ayaviri”, realizado en Puno, se planteó por propósito “determinar el grado de relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral del personal docente de las instituciones educativas secundarias de gestión pública de la ciudad de Ayaviri durante las labores escolares del segundo trimestre del año escolar 2017”. Se concluyó que hay una correlación significativa de $r = 0.90$ entre la motivación del personal y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias de gestión pública de la ciudad de Ayaviri, durante el 2017. Consecuentemente, los docentes perciben que no son motivados por parte de sus autoridades, principalmente en el segundo trimestre del año escolar 2017 y un 40% sostiene que se siente insatisfecho laboralmente.

Cusilayme (2019) en su tesis titulada “Factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección regional de educación Puno 2016-2017”, realizado en Puno, tuvo por propósito “determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación Puno 2016-2017”. Se concluyó que existe una correlación positiva de 0.661 entre el desempeño laboral y los factores motivacionales para la Dirección Regional de Educación Puno. Además, tanto en la motivación intrínseca como extrínseca existe una influencia

significativa con el desempeño laboral de 0.555 y 0.591 respectivamente. Adicionalmente, los participantes identificaron como importante el reconocimiento de logros, ascensos, capacitaciones, las relaciones interpersonales y crecimiento en general.

Paredes (2016) en su tesis titulada “Formación continua y desempeño docente en el logro de aprendizaje en estudiantes de educación secundaria”, realizada en Puno, tuvo por propósito “determinar cuánto influye la formación continua y el desempeño docente en el logro de aprendizaje de estudiantes de Educación Secundaria, de la Unidad de Gestión Educativa Local “Frontera Sur” Yunguyo durante el año escolar 2015”. Se concluyó que la formación continua y el desempeño docente influyen significativamente para lograr un buen aprendizaje de los estudiantes de educación secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera sur Yunguyo. Esta continua formación logra motivar a los docentes para seguir ejerciendo sus funciones de la mejor manera, lo cual se traslada al docente al encontrar mejores métodos de enseñanza, junto con procesos pedagógicos y metodológicos.

Portugal (2018) en su tesis titulada “Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del complejo educativo particular Luz Andina Reina de las Américas de la ciudad de Juliaca-2017”, realizada en Juliaca, tuvo por propósito “determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes del Complejo Educativo Particular “Luz Andina Reina de las Américas” de la ciudad de Juliaca – 2017”. Se concluyó que la motivación influye con un nivel de significancia de 45.1 en el desempeño laboral de los docentes del complejo educativo particular Luz Andina Reina de las Américas, durante el 2017. Además, antes del test, el desempeño laboral alcanzaba un 58.1%, pero en el post test se evidenció un desempeño laboral de los docentes incrementado considerablemente a un 74.2%, lo cual se considera un nivel alto.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema

Dentro del contexto mundial los aspectos referidos a la motivación laboral es un factor clave en el desempeño de todos los trabajadores de una determinada entidad. Al concienciar a los empleados de su participación en la organización, producirán una mayor participación y desempeño del capital humano, conforme a Pérez (2016) la motivación laboral “tiene que ver con los impulsos, deseos o necesidades que mueven a las personas a realizar una determinada actividad o a tener un comportamiento con el fin de conseguir determinadas metas, lograr sus deseos o satisfacer sus necesidades” (p. 276). Por otro lado, el desempeño docente “constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que los estudiantes peruanos logren aprendizajes fundamentales durante el proceso de su educación básica, (...)” (Minedu, 2012).

En el contexto mundial, conforme indico el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (United Nations Children's Fund-Unicef), frente a la pandemia Covid-19, la rutina de todos ha cambiado y los métodos de enseñanza no son una excepción. Sabemos que es difícil que uno o más profesores se adapten tan rápido a la enseñanza a distancia, lo que puede hacerles sentirse estresados, cansados o pensar que no están comunicando correctamente los conocimientos de aprendizaje (Unicef, 2021). A la fecha el desarrollo tecnológico, la entrada de nuevos profesionales al mercado laboral y los continuos cambios en la economía mundial han afectado la calidad del trabajo y la vida. Solo el 15% de los empleados sienten pasión por el futuro de la organización.

Esta cifra refleja la falta de motivación dentro de la organización (ESAN, 2019).

En el contexto peruano, es considerado como uno de los países con mayor índice de rotación laboral en toda Latinoamérica, con un promedio de 20 %, lo que refleja que no existe una adecuada motivación laboral dentro de las entidades esto originando un deficiente desempeño laboral (ESAN, 2019).

En el contexto local, la problemática es similar a la nacional, en casi todas las instituciones educativas del ámbito local, la gran mayoría docente ha perdido el interés por el desempeño dentro de sus labores, por diversos motivos, siendo la causa principal la motivación percibida de parte de las autoridades, locales, regionales y nacionales. De allí nace el interés de desarrollar la presente investigación con el propósito de dar a conocer respecto a la influencia de la motivación laboral en el desempeño de los docentes de una institución educativa.

2.2. Enunciados del problema

2.2.1. Pregunta general

- ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020?

2.2.2. Preguntas específicas

- 1.- ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020?
- 2.- ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020?
- 3.- ¿Cuál es la relación entre la motivación trascendente y el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020?

2.3. Justificación

La investigación se justifica en merito a que se va estudiar relacionado a la variable motivación laboral y su influencia sobre el desempeño de los docentes, ya que en estos tiempos de pandemia la motivación es muy importante, manifestándose de diversas formas con el propósito de que los docentes desarrollen sus funciones adecuadamente, la motivación más trascendente es el apoyo por parte de sus superiores, a través de gratificaciones, reconocimientos públicos, agradecimientos, con materiales, herramientas

virtuales, dispositivos electrónicos, a fin de brindar una adecuada enseñanza a sus alumnos por consiguiente un adecuado servicio educativo.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.

2.4.2. Objetivos específicos

- 1.- Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.
- 2.- Delimitar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.
- 3.- Determinar la relación entre la motivación trascendente y el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

La motivación laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.

2.5.2. Hipótesis específicas

- 1.- La motivación intrínseca se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.
- 2.- La motivación extrínseca se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.
- 3.- La motivación trascendente se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio

El estudio se llevará a cabo en la institución educativa Emblemática “María Auxiliadora”, ubicada entre el Jr. Lambayeque N° 591 y el Jr. Maco Cápac N° 245 en el Barrio Azoguine de la ciudad de Puno, provincia y departamento de Puno de la república del Perú.



Figura 1. Ubicación de la I.E. María Auxiliadora, Puno.

Fuente: Google Map.

3.2. Población

Sánchez *et al.* (2018) indicaron que la población es un “conjunto formado por todos los elementos que posee una serie de características comunes. Es el total de un conjunto de

elementos o casos, sean estos individuos, objetos o acontecimientos, que comparten determinadas características o un criterio” (p. 102).

La población de estudio estuvo conformada por 364 personas (124 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria y por 240 alumnos de nivel secundario) de la institución educativa “María Auxiliadora” de la ciudad de Puno.

3.3. Muestra

Según, Sánchez *et al.* (2018) sostuvieron que la muestra es un “conjunto de casos o individuos extraídos de una población por algún sistema de muestreo probabilístico o no probabilístico” (p. 93).

Para la presente investigación la muestra estará conformado 242 personas (94 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria y 148 alumnos de nivel secundario) de la institución educativa “María Auxiliadora” de la ciudad de Puno.

a) Muestreo

Según, Sánchez *et al.* (2018) el muestreo “es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinadas características en la totalidad de una población denominada muestra” (p. 93).

Con el propósito de extraer la muestra se empleará el muestreo probabilístico de tipo muestreo aleatorio simple (MAS), ya que se empleará el programa estadístico STATS, aplicando los criterios siguientes:

Tamaño de la población: 364

Puntos porcentuales de error máximos aceptables: 5%.

Nivel de porcentaje estimado: 50%

Nivel de confianza deseado: 95%,

Resultado que se obtendrá: 242

3.4. Método de investigación

La investigación fue de enfoque cuantitativo con tipo de investigación básica de diseño no experimental transversal de tipo descriptivo y correlacional.

El enfoque de investigación cuantitativa son investigación que buscan probar hipótesis o nuevas teorías, los diseños no experimentales son aquellas investigaciones en las que no se manipulan las variables solo se observa en su estado natural, los diseños transversales son aquellos diseños en las que las recopilaciones de los datos se realizan en un único momento.

3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

3.5.1. Técnica de recolección de datos

Sánchez *et al.* (2018) sostuvieron que la técnica es “el conjunto de medios e instrumentos a través de los cuales se efectúa el método. (...) Se expresa como conjunto de reglas y operaciones para el manejo de instrumentos que auxilian al individuo en la aplicación de los métodos” (p. 120).

La encuesta “es el procedimiento desarrollado en el método de encuesta en el cual se aplica un instrumento de recolección de datos formado por un conjunto de cuestiones o reactivos cuyo objetivo es recabar información factual en una muestra determinada” (Sánchez *et al.*, 2018, p. 59).

La técnica de recolección de datos empleado fue la encuesta.

3.5.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos es “una herramienta que forma parte de una técnica de recolección de datos. Puede darse como una guía, un manual, un aparato, una prueba, un cuestionario o un test” (Sánchez *et al.*, 2018, p. 78).

El cuestionario “es un instrumento de investigación que se emplea para recoger los datos; puede aplicarse de forma presencial, o indirecta, a través del internet” (Sánchez *et al.*, 2018, p. 41).

Como instrumento se empleó dos cuestionarios de autoría de Matías (2018) quien aplico en su investigación “Motivación laboral y desempeño docente en la Institución educativa Mariscal Ramón Castilla UGEL 1, 2015”, en el año 2018, para optar el grado de magister en administración de la educación, el primer cuestionario con el propósito de medir la variable motivación laboral, que consta de 33 items con escalas de Likert del 1 al 5, y el segundo cuestionario con el propósito de medir



la variable desempeño docente que consta de 35 ítems con escalas de Likert con opciones del 1 al 5.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Descripción de resultados de la variable motivación laboral

En esta parte se presentan los resultados de la aplicación del instrumento de recolección de datos para una muestra de 94 docentes respecto a la motivación laboral.

1.- ¿Considera usted que los sueldos y salarios son la fuente principal de motivación en los docentes?

Tabla 1

Sueldos y salarios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	4,3	4,3	4,3
En desacuerdo	36	38,3	38,3	42,6
Indeciso	6	6,4	6,4	48,9
De acuerdo	40	42,6	42,6	91,5
Muy de acuerdo	8	8,5	8,5	100,0
Total	94	100,0	100,0	

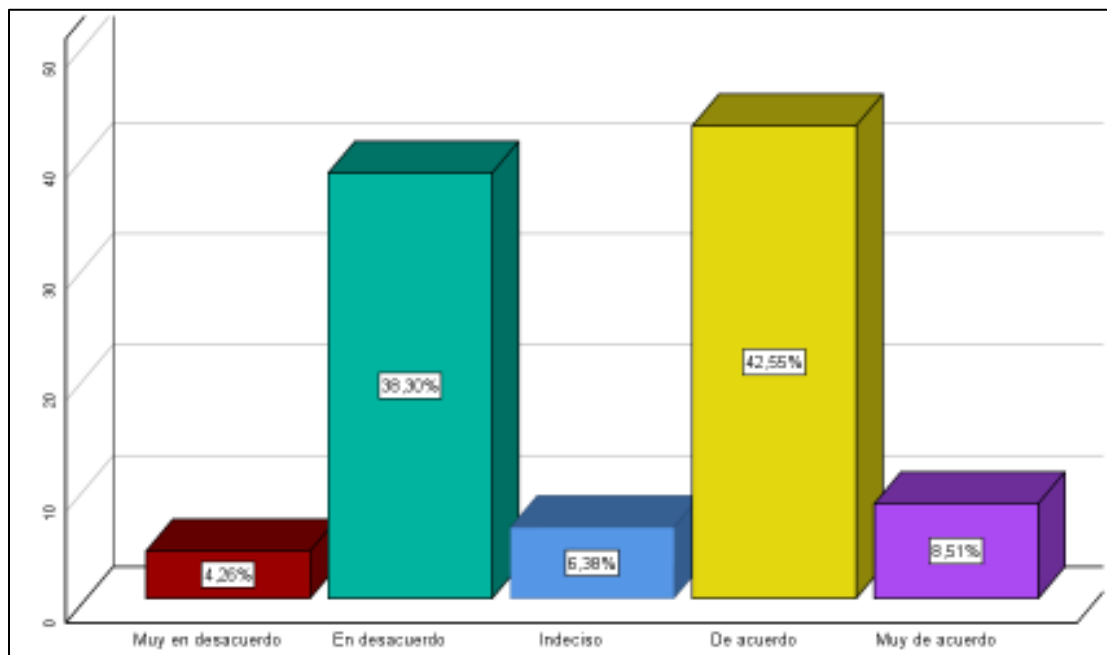


Figura 2. Sueldos y salarios.

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario sobre la motivación laboral, el 4,26% indicaron estar muy en desacuerdo, el 38,30% manifestaron estar en desacuerdo, el 6,38% se mostraron indecisos, el 42,55% se mostraron de acuerdo y el 8,51% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los sueldos y salarios son la fuente principal de motivación en los docentes.

2.- ¿Considera usted que la motivación laboral debe de estar en función del puesto que ocupa cada docente?

Tabla 2

Función del puesto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	38	40,4	40,4	40,4
Indeciso	12	12,8	12,8	53,2
De acuerdo	44	46,8	46,8	100,0
Total	94	100,0	100,0	

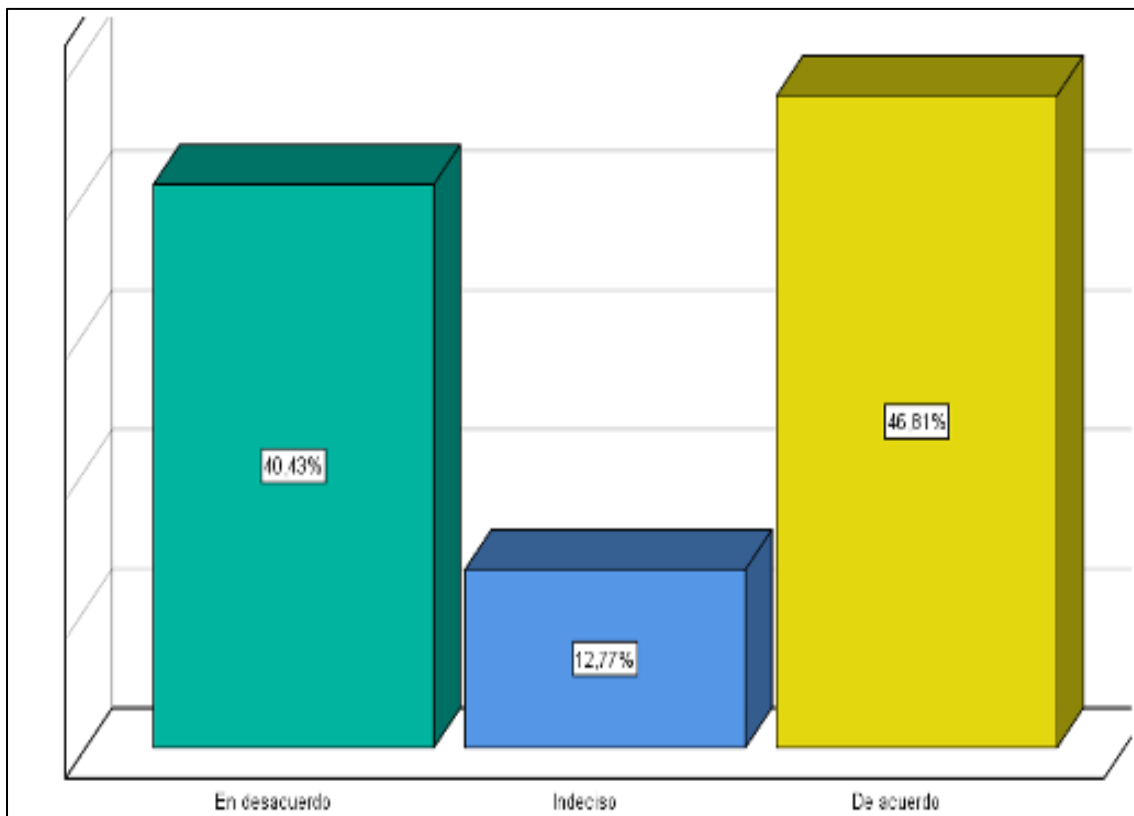


Figura 3. Función del puesto

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario sobre la motivación laboral, el 40,43% indicaron estar en desacuerdo, el 12,77% se mostraron indecisos y el 46,81% se mostraron de acuerdo.

Por lo que se puede sostener que la motivación laboral debe de estar en función del puesto que ocupa cada docente.

3.- ¿Considera usted que la motivación laboral debe de ir de acuerdo al nivel de formación de cada docente?

Tabla 3

Nivel de Formación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	12	12,8	12,8	12,8
En desacuerdo	50	53,2	53,2	66,0
De acuerdo	24	25,5	25,5	91,5
Muy de acuerdo	8	8,5	8,5	100,0
Total	94	100,0	100,0	

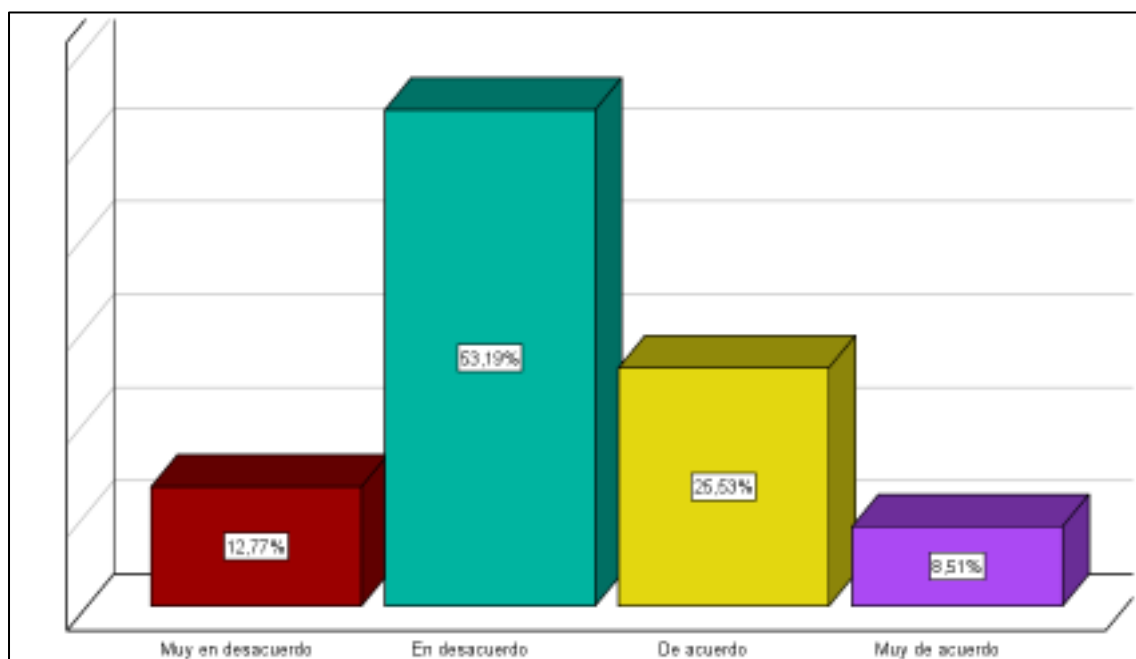


Figura 4. Nivel de Formación

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 12,77% indicaron estar muy en desacuerdo, el 53,19% manifestaron estar en desacuerdo, el 25,53% se mostraron de acuerdo y el 8,51% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que la motivación laboral debe de ir de acuerdo al nivel de formación de cada docente.

4.- ¿Considera usted que la motivación laboral es importante para la satisfacción laboral de los docentes?

Tabla 4

Satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	56	59,6	59,6	59,6
Muy de acuerdo	38	40,4	40,4	100,0
Total	94	100,0	100,0	

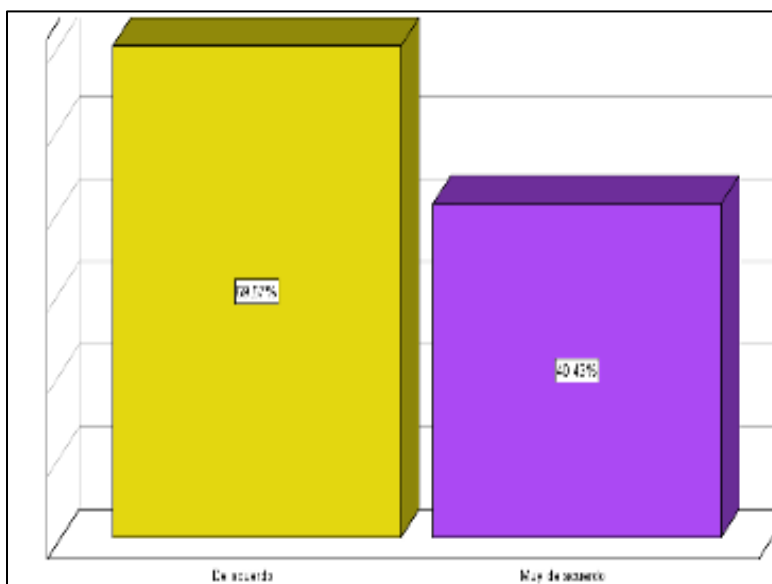


Figura 5. Satisfacción laboral

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 59,57% se mostraron de acuerdo y el 40,43% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que la motivación laboral es importante para la satisfacción laboral de los docentes.

5.- ¿Cree usted que su relación con los demás docentes fue buena?

Tabla 5

Relación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	3,2	3,2	3,2
En desacuerdo	6	6,4	6,4	9,6
Indeciso	3	3,2	3,2	12,8
De acuerdo	70	74,5	74,5	87,2
Muy de acuerdo	12	12,8	12,8	100,0
Total	94	100,0	100,0	

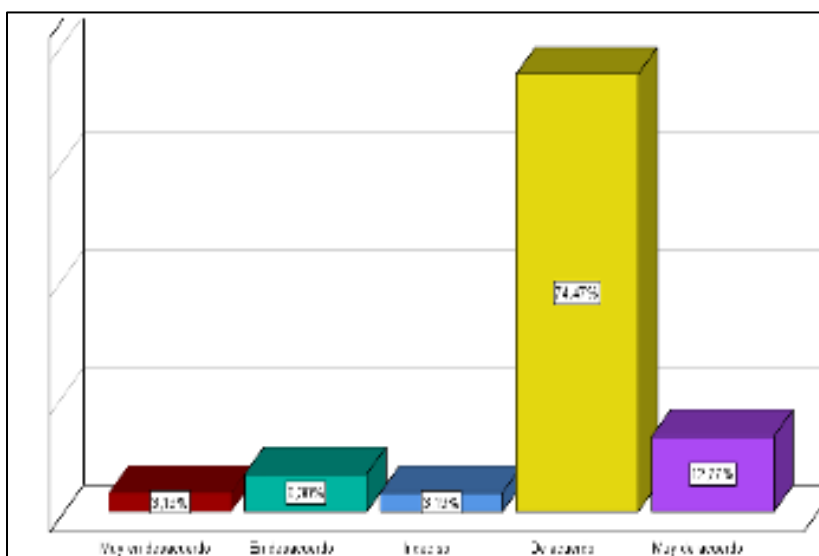


Figura 6. Relación

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 3,19% indicaron estar muy en desacuerdo, el 6,38% manifestaron estar en desacuerdo, el 3,19% se mostraron indecisos, el 74,47% se mostraron de acuerdo y el 12,77% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que su relación con los demás docentes fue buena.

6.- ¿Es habitual la colaboración de sus demás colegas para cumplir con sus labores de docente?

Tabla 6
Colaboración

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	3,2	3,2	3,2
En desacuerdo	15	16,0	16,0	19,1
Indeciso	6	6,4	6,4	25,5
De acuerdo	64	68,1	68,1	93,6
Muy de acuerdo	6	6,4	6,4	100,0
Total	94	100,0	100,0	

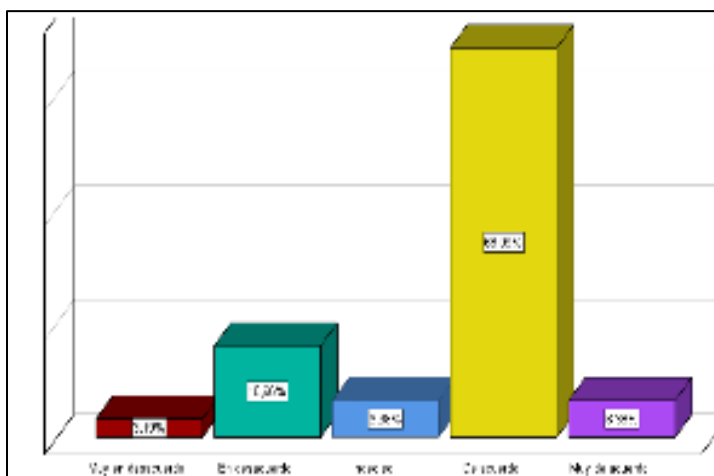


Figura 7. Colaboración

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 3,19% indicaron estar muy en desacuerdo, el 15,96% manifestaron estar en desacuerdo, el 6,38% se mostraron indecisos, el 68,09% se mostraron de acuerdo y el 6,38% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que es habitual la colaboración de sus demás colegas para cumplir con sus labores de docente.

7.- ¿Las condiciones de trabajo son seguras, no representan riesgo para su salud?

Tabla 7

Condiciones de Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	24	25,5	25,5	25,5
En desacuerdo	30	31,9	31,9	57,4
De acuerdo	36	38,3	38,3	95,7
Muy de acuerdo	4	4,3	4,3	100,0
Total	94	100,0	100,0	

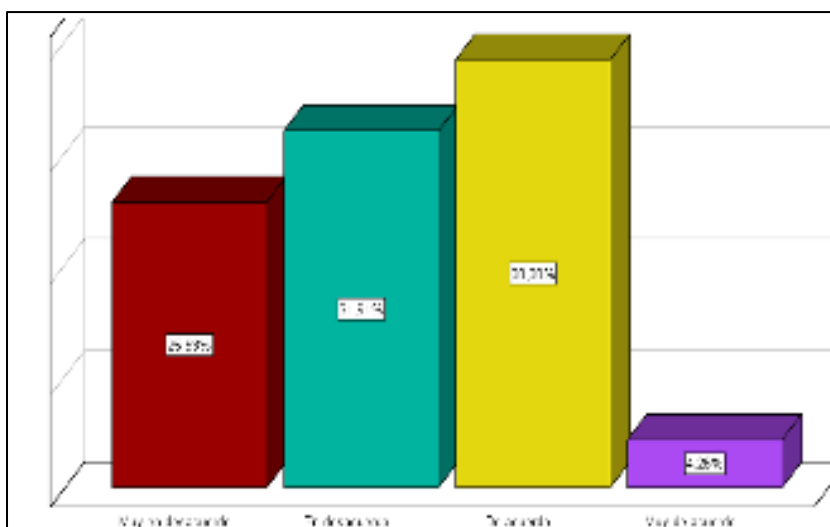


Figura 8. Condiciones de trabajo

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 25,53% indicaron estar muy en desacuerdo, el 31,91% manifestaron estar en desacuerdo, el 38,30% se mostraron de acuerdo y el 4,26% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que las condiciones de trabajo son seguras, no representan riesgo para su salud.

8.- ¿Las condiciones ambientales como la iluminación, decoración, ruidos, ventilación, son adecuados para cumplir con sus labores de enseñanza diaria?

Tabla 8

Condiciones Ambientales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	4,3	4,3	4,3
En desacuerdo	21	22,3	22,3	26,6
Indeciso	9	9,6	9,6	36,2
De acuerdo	44	46,8	46,8	83,0
Muy de acuerdo	16	17,0	17,0	100,0
Total	94	100,0	100,0	

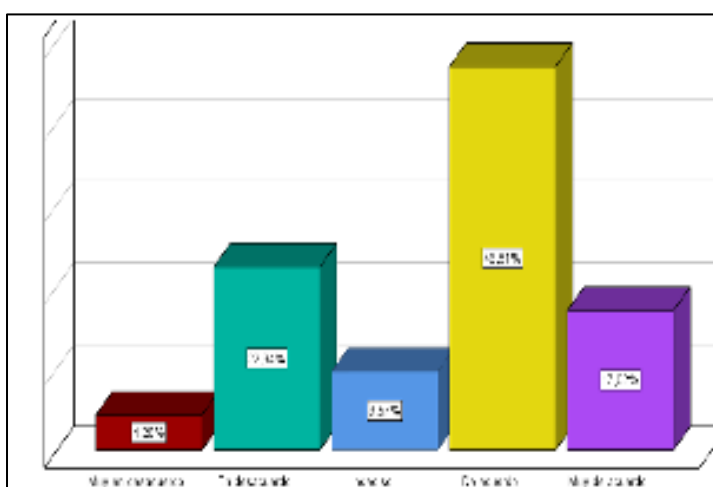


Figura 9. Condiciones ambientales

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 4,26% indicaron estar muy en desacuerdo, el 22,34% manifestaron estar en desacuerdo, el 9,57% se mostraron indecisos, el 46,81% se mostraron de acuerdo y el 17,02% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que las condiciones ambientales como la iluminación, decoración, ruidos, ventilación, son adecuados para cumplir con sus labores de enseñanza diaria.

9.- ¿Las instalaciones (muebles, equipos técnicos, espacio de trabajo, herramientas) facilitan cumplir con sus labores de enseñanza diaria?

Tabla 9
Instalaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	19	20,2	20,2	20,2
Indeciso	15	16,0	16,0	36,2
De acuerdo	48	51,1	51,1	87,2
Muy de acuerdo	12	12,8	12,8	100,0
Total	94	100,0	100,0	

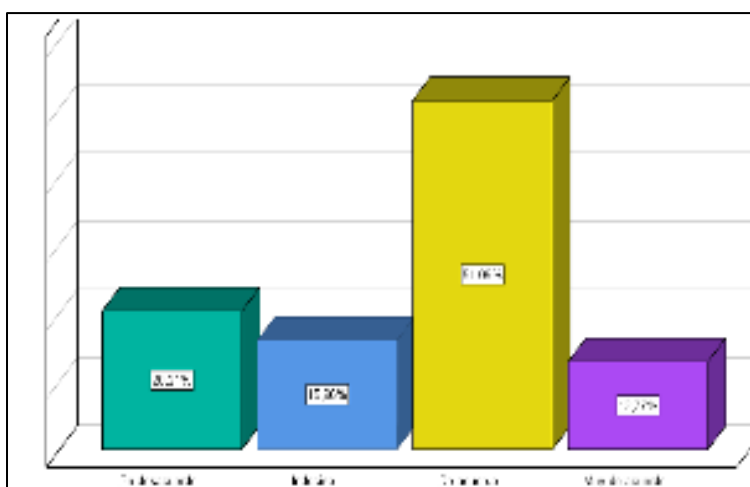


Figura 10. Instalaciones

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 20,21% manifestaron estar en desacuerdo, el 15,96% se mostraron indecisos, el 51,06% se mostraron de acuerdo y el 12,77% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que las instalaciones (muebles, equipos técnicos, espacio de trabajo, herramientas) facilitan cumplir con sus labores de enseñanza diaria.

10.- ¿Las herramientas informáticas que utiliza están bien adaptadas a las necesidades de su trabajo?

Tabla 10

Herramientas Informáticas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	4,3	4,3	4,3
En desacuerdo	27	28,7	28,7	33,0
Indeciso	3	3,2	3,2	36,2
De acuerdo	52	55,3	55,3	91,5
Muy de acuerdo	8	8,5	8,5	100,0
Total	94	100,0	100,0	

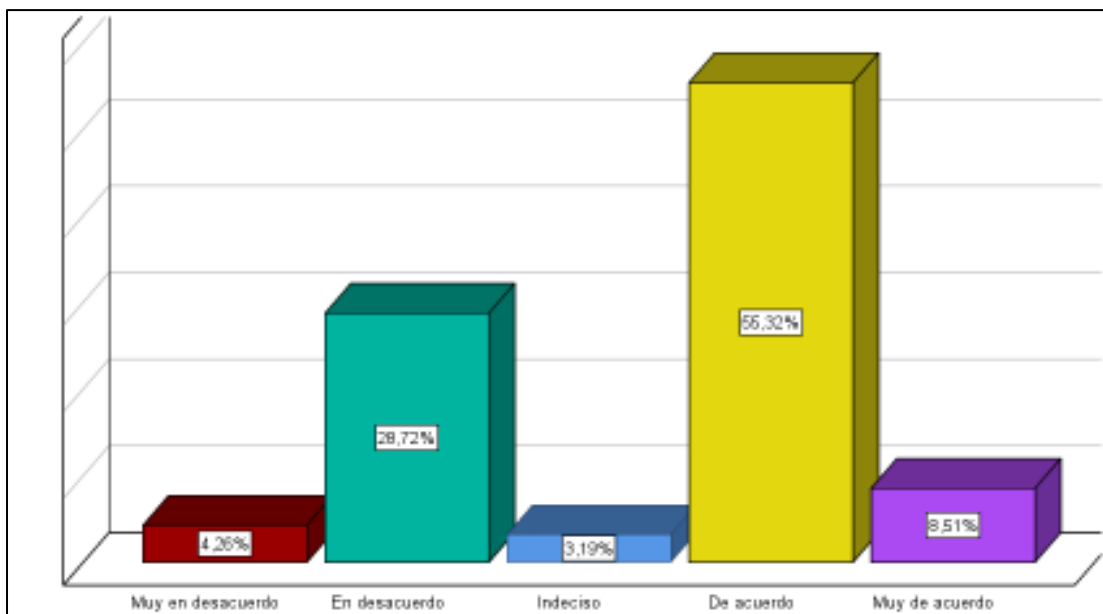


Figura 11. Herramientas Informáticas

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 4,26% indicaron estar muy en desacuerdo, el 28,72% manifestaron estar en desacuerdo, el 3,19% se mostraron indecisos, el 55,32% se mostraron de acuerdo y el 8,51% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que las herramientas informáticas que utiliza están bien adaptadas a las necesidades de su trabajo.

11.- ¿Las áreas de la institución educativa donde labora siempre están limpias y ordenadas?

Tabla 11

Áreas de la Institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	21	22,3	22,3	22,3
Indeciso	3	3,2	3,2	25,5
De acuerdo	48	51,1	51,1	76,6
Muy de acuerdo	22	23,4	23,4	100,0
Total	94	100,0	100,0	

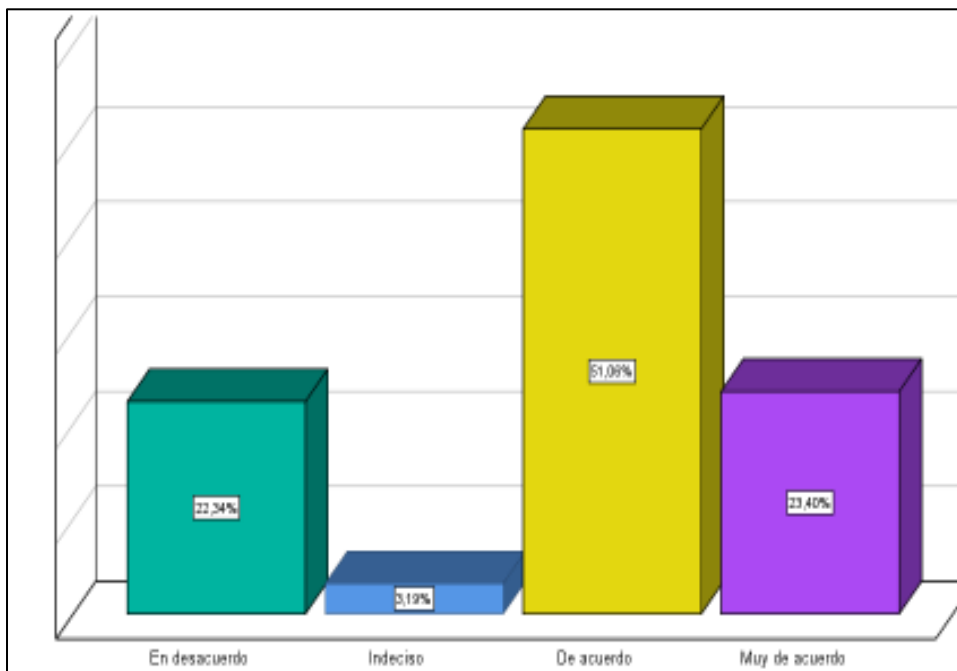


Figura 12. Áreas de la Institución

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 22,34% manifestaron estar en desacuerdo, el 3,19% se mostraron indecisos, el 51,06% se mostraron de acuerdo y el 23,40% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que las áreas de la institución educativa donde laboran siempre están limpias y ordenadas.

12.- ¿Recibe capacitación permanente para el mejor desempeñar de sus labores?

Tabla 12

Capacitación Permanente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	21	22,3	22,3	22,3
Indeciso	3	3,2	3,2	25,5
De acuerdo	56	59,6	59,6	85,1
Muy de acuerdo	14	14,9	14,9	100,0
Total	94	100,0	100,0	

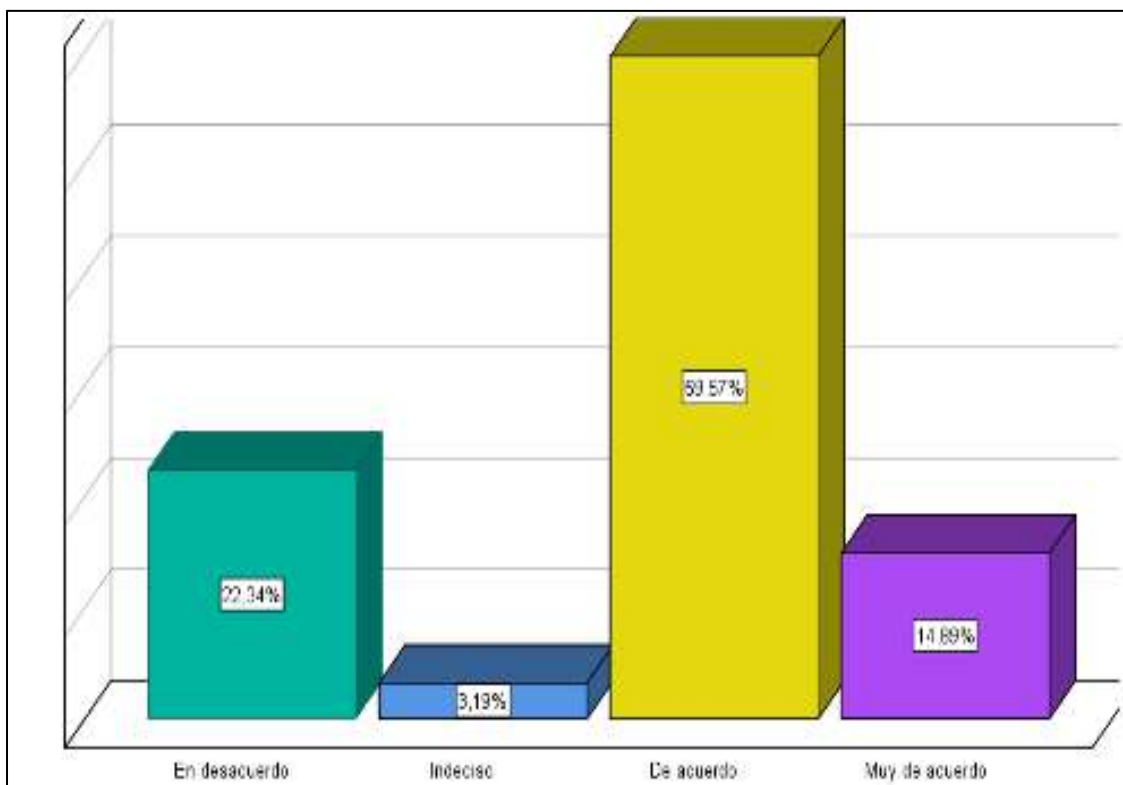


Figura 13. Capacitación Permanente

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 22,34% manifestaron estar en desacuerdo, el 3,19% se mostraron indecisos, el 59,57% se mostraron de acuerdo y el 14,89% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que recibe capacitación permanente para el mejor desempeñar de sus labores.

13.- ¿El personal directivo permanentemente pone en marcha iniciativas de mejora?

Tabla 13

Iniciativas de Mejora

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	15	16,0	16,0	16,0
Indeciso	12	12,8	12,8	28,7
De acuerdo	52	55,3	55,3	84,0
Muy de acuerdo	15	16,0	16,0	100,0
Total	94	100,0	100,0	

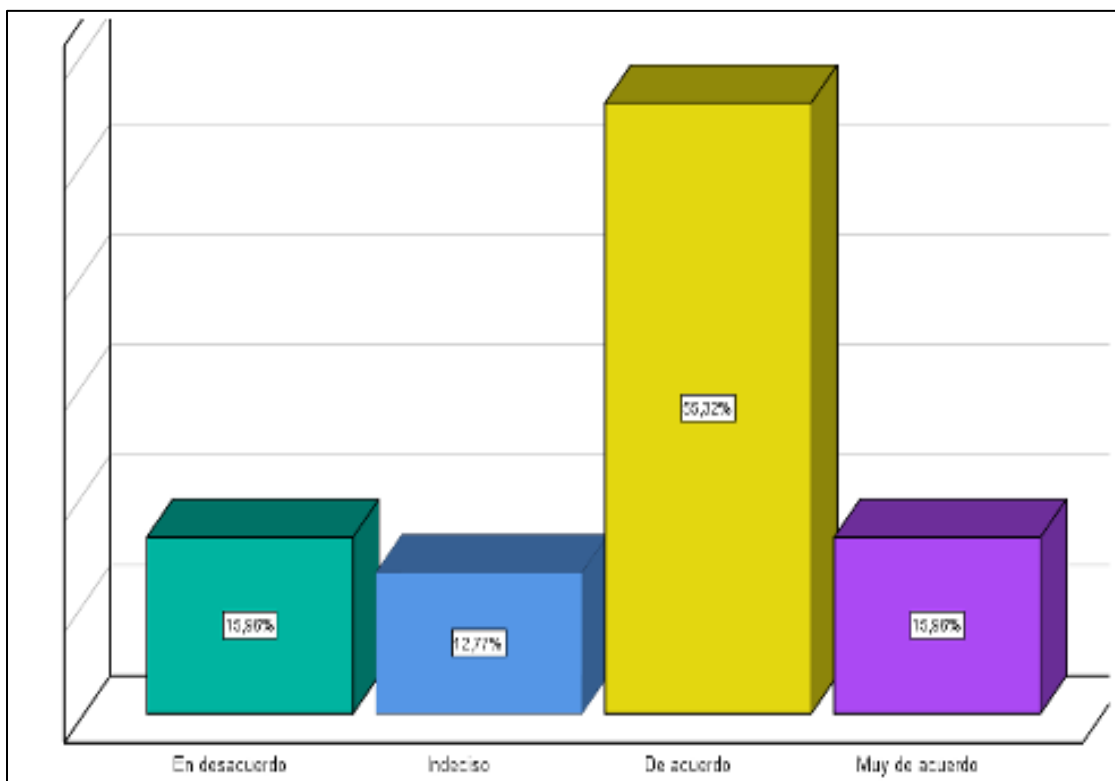


Figura 14. Iniciativas de Mejora

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 15,96% manifestaron estar en desacuerdo, el 12,77% se mostraron indecisos, el 55,32% se mostraron de acuerdo y el 15,96% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que el personal directivo permanentemente pone en marcha iniciativas de mejora.

14.- ¿En los dos últimos años el área de su trabajo ha tenido mejoras en la calidad de enseñanza?

Tabla 14

Mejoras en la Calidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	9	9,6	9,6	9,6
Indeciso	15	16,0	16,0	25,5
De acuerdo	67	71,3	71,3	96,8
Muy de acuerdo	3	3,2	3,2	100,0
Total	94	100,0	100,0	

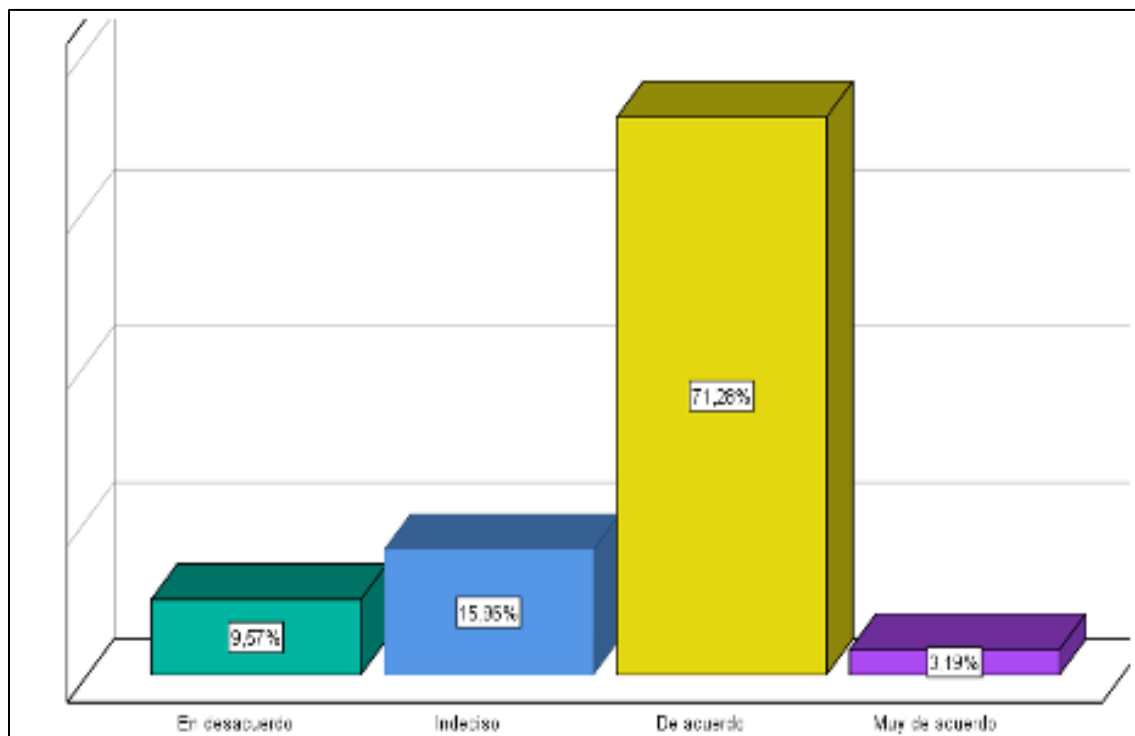


Figura 15. Mejoras en la Calidad

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 38,30% manifestaron estar en desacuerdo, el 15,96% se mostraron indecisos, el 71,28% se mostraron de acuerdo y el 3,19% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que en los dos últimos años el área de su trabajo ha tenido mejoras en la calidad de enseñanza.

15.- ¿En general las condiciones laborales (salarios, horarios, beneficios sociales) son satisfactorias para su persona?

Tabla 15

Condiciones Laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	8	8,5	8,5	8,5
En desacuerdo	54	57,4	57,4	66,0
Indeciso	12	12,8	12,8	78,7
De acuerdo	16	17,0	17,0	95,7
Muy de acuerdo	4	4,3	4,3	100,0
Total	94	100,0	100,0	

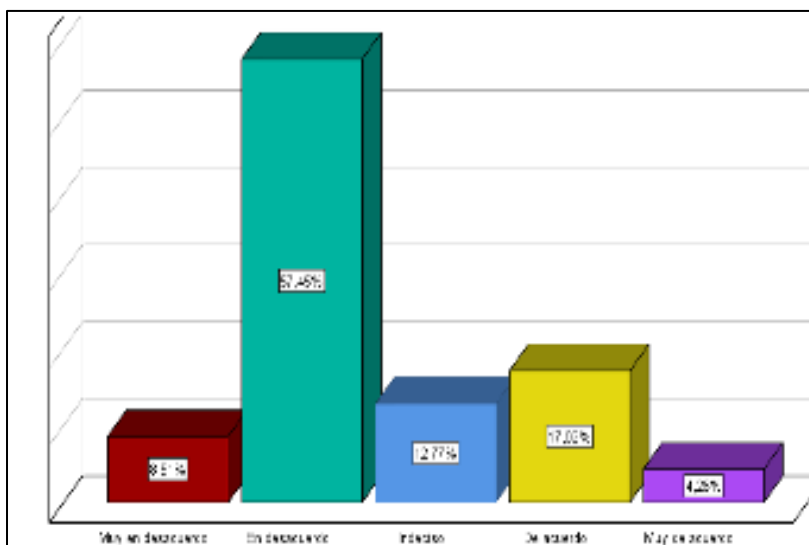


Figura 16. Condiciones Laborales

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 8,51% indicaron estar muy en desacuerdo, el 57,45% manifestaron estar en desacuerdo, el 12,77% se mostraron indecisos, el 17,02% se mostraron de acuerdo y el 4,26% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que en general las condiciones laborales (salarios, horarios, beneficios sociales) son satisfactorias para su persona.

16.- ¿Recibe un trato justo en su centro de labores?

Tabla 16

Trato Justo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	3,2	3,2	3,2
En desacuerdo	9	9,6	9,6	12,8
Indeciso	3	3,2	3,2	16,0
De acuerdo	64	68,1	68,1	84,0
Muy de acuerdo	15	16,0	16,0	100,0
Total	94	100,0	100,0	

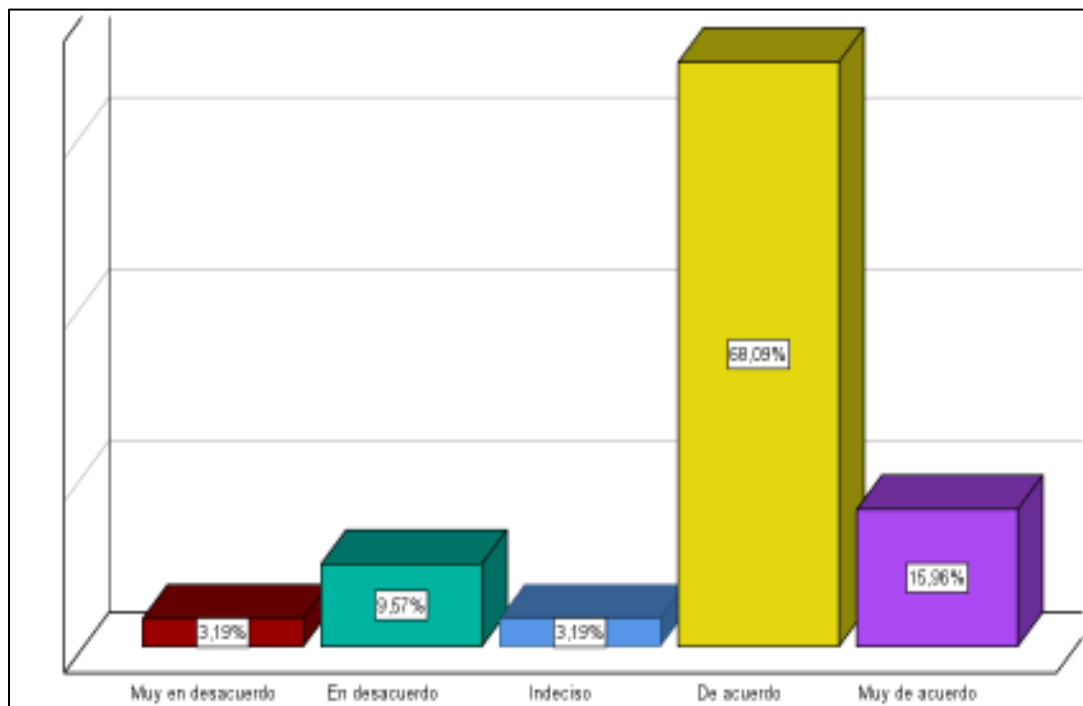


Figura 17. Trato Justo

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 3,19% indicaron estar muy en desacuerdo, el 9,57% manifestaron estar en desacuerdo, el 3,19% se mostraron indecisos, el 68,09% se mostraron de acuerdo y el 15,96% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que recibe un trato justo en su centro de labores.

17.- ¿El personal directivo de su centro de labores reconoce su dedicación y esmero dentro de su trabajo?

Tabla 17

Dedicación y esmero

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	15	16,0	16,0	16,0
Indeciso	6	6,4	6,4	22,3
De acuerdo	64	68,1	68,1	90,4
Muy de acuerdo	9	9,6	9,6	100,0
Total	94	100,0	100,0	

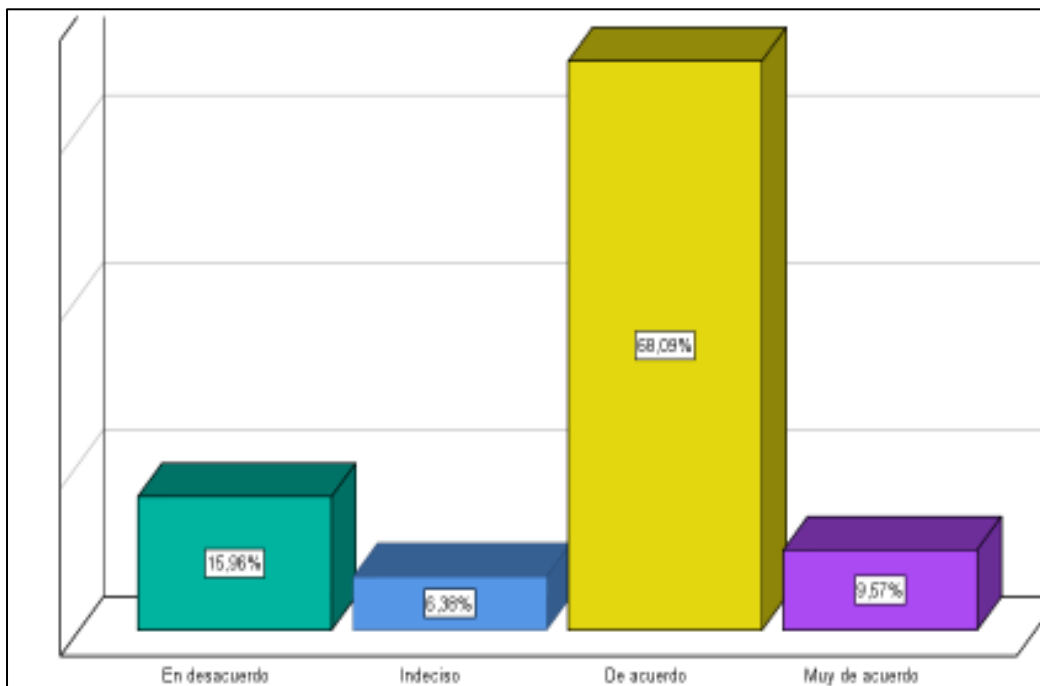


Figura 18. Dedicación y esmero

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 15,96% indicaron estar muy en desacuerdo, el 6,38% se mostraron indecisos, el 68,09% se mostraron de acuerdo y el 9,57% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que el personal directivo de su centro de labores reconoce su dedicación y esmero dentro de su trabajo.

18.- ¿Recibe algún incentivo por parte de la institución educativa (bonos, felicitaciones, otros) cuando ejecuta un trabajo bien hecho?

Tabla 18
Incentivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	24	25,5	25,5	25,5
En desacuerdo	29	30,9	30,9	56,4
Indeciso	9	9,6	9,6	66,0
De acuerdo	24	25,5	25,5	91,5
Muy de acuerdo	8	8,5	8,5	100,0
Total	94	100,0	100,0	

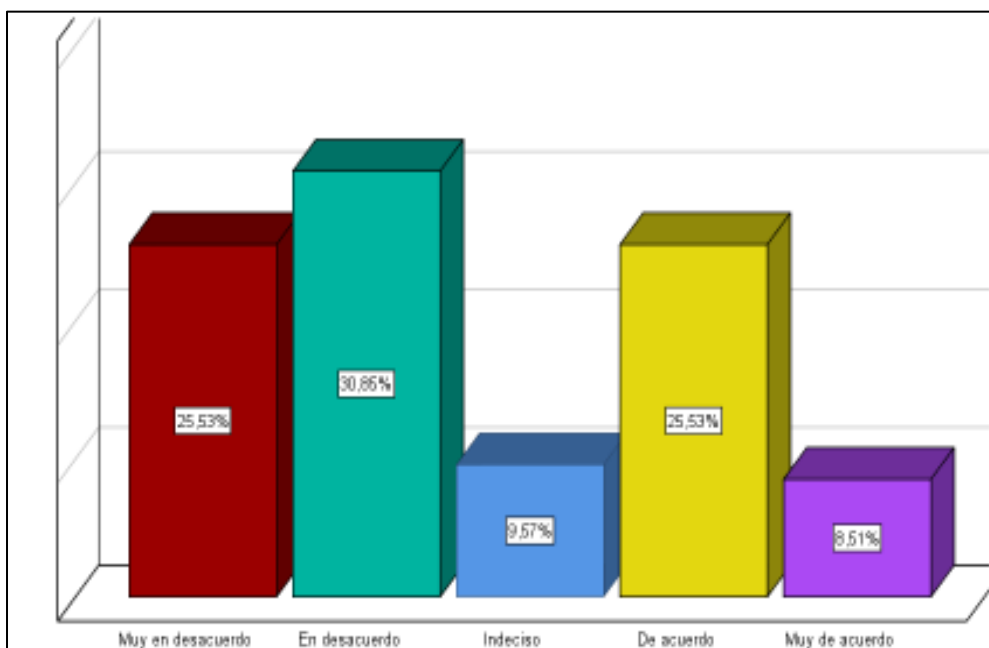


Figura 19. Incentivos

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 25,53% indicaron estar muy en desacuerdo, el 30,85% manifestaron estar en desacuerdo, el 9,57% se mostraron indecisos, el 25,53% se mostraron de acuerdo y el 8,51% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que recibe algún incentivo por parte de la institución educativa (bonos, felicitaciones, otros) cuando ejecuta un trabajo bien hecho.

19.- ¿Se siente parte de un equipo de trabajo dentro de la institución educativa?

Tabla 19

Equipo de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	3,2	3,2	3,2
Indeciso	3	3,2	3,2	6,4
De acuerdo	70	74,5	74,5	80,9
Muy de acuerdo	18	19,1	19,1	100,0
Total	94	100,0	100,0	

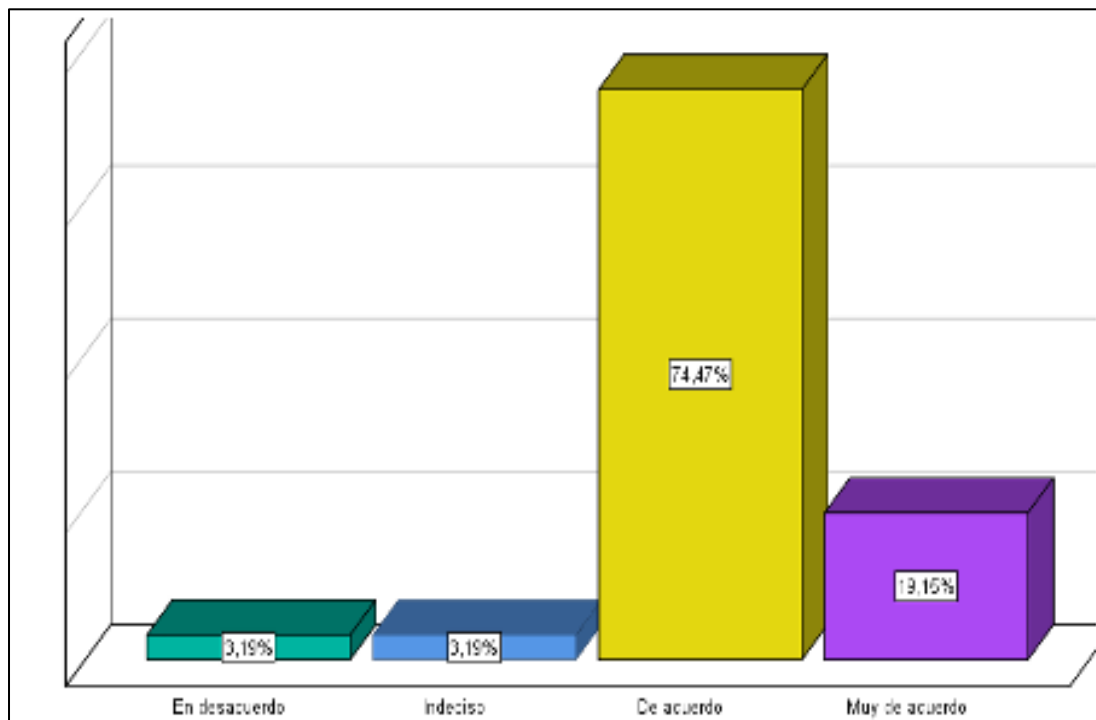


Figura 20. Equipo de trabajo

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 3,19% manifestaron estar en desacuerdo, el 3,19% se mostraron indecisos, el 74,47% se mostraron de acuerdo y el 19,15% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que se sienten parte de un equipo de trabajo dentro de la institución educativa.

20.- ¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su lugar de trabajo?

Tabla 20

Opiniones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	9	9,6	9,6	9,6
Indeciso	6	6,4	6,4	16,0
De acuerdo	70	74,5	74,5	90,4
Muy de acuerdo	9	9,6	9,6	100,0
Total	94	100,0	100,0	

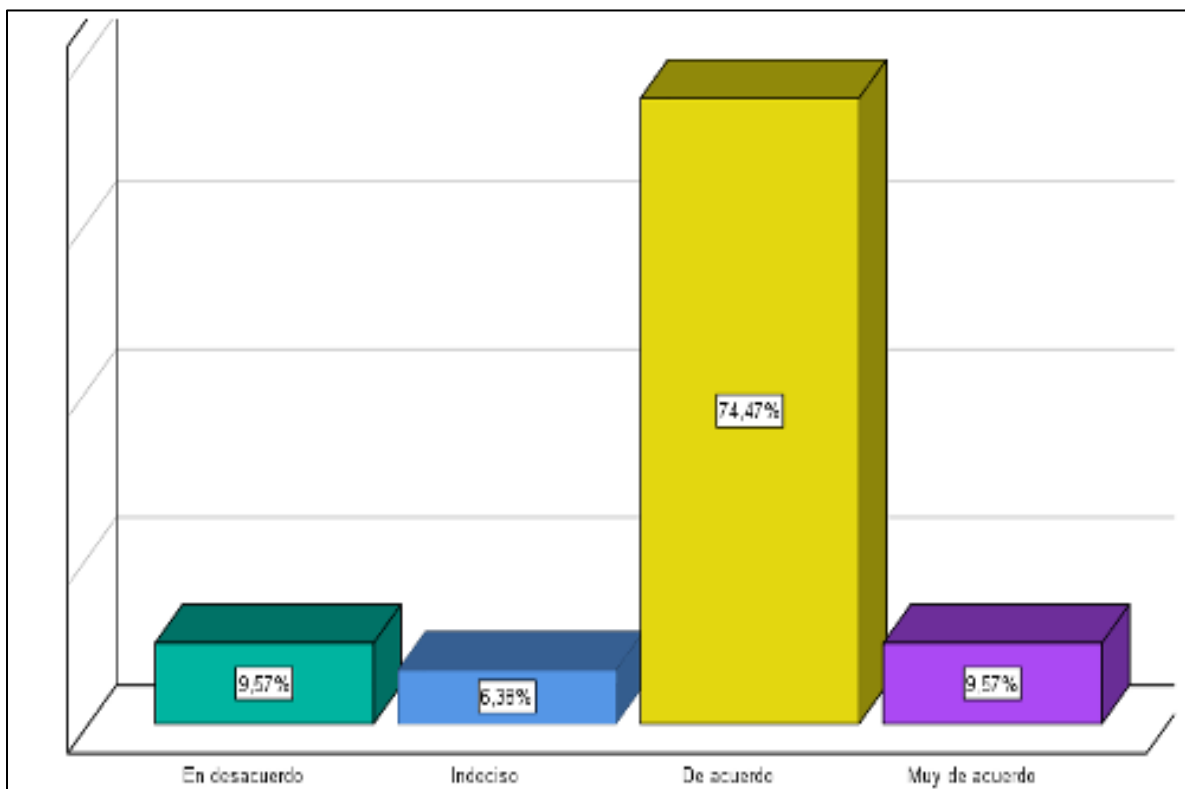


Figura 21. Opiniones

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 9,57% manifestaron estar en desacuerdo, el 6,38% se mostraron indecisos, el 74,47% se mostraron de acuerdo y el 9,57% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que le resulta fácil expresar sus opiniones en su lugar de trabajo.

21.- ¿Existe un ambiente de respeto, cordialidad y amistad entre todos sus compañeros de trabajo?

Tabla 21

Ambiente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	3,2	3,2	3,2
En desacuerdo	12	12,8	12,8	16,0
Indeciso	9	9,6	9,6	25,5
De acuerdo	56	59,6	59,6	85,1
Muy de acuerdo	14	14,9	14,9	100,0
Total	94	100,0	100,0	

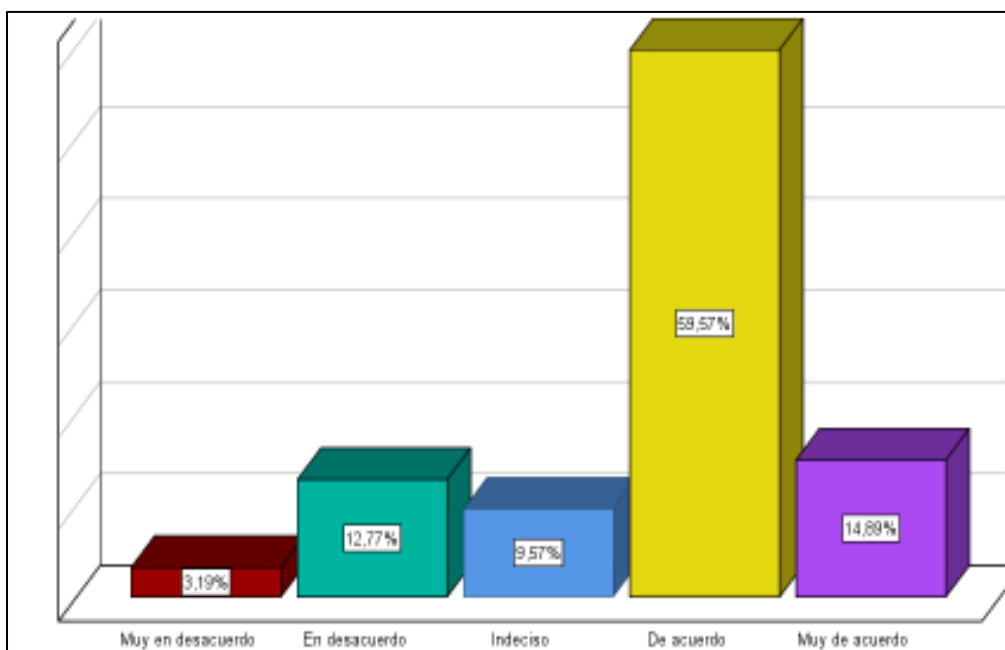


Figura 22. Ambiente

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 3,19% indicaron estar muy en desacuerdo, el 12,77% manifestaron estar en desacuerdo, el 9,57% se mostraron indecisos, el 59,57% se mostraron de acuerdo y el 14,89% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que existe un ambiente de respeto, cordialidad y amistad entre todos sus compañeros de trabajo.

22.- ¿El ambiente de su trabajo le produce stress?

Tabla 22

Stress

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	50	53,2	53,2	53,2
Indeciso	12	12,8	12,8	66,0
De acuerdo	20	21,3	21,3	87,2
Muy de acuerdo	12	12,8	12,8	100,0
Total	94	100,0	100,0	

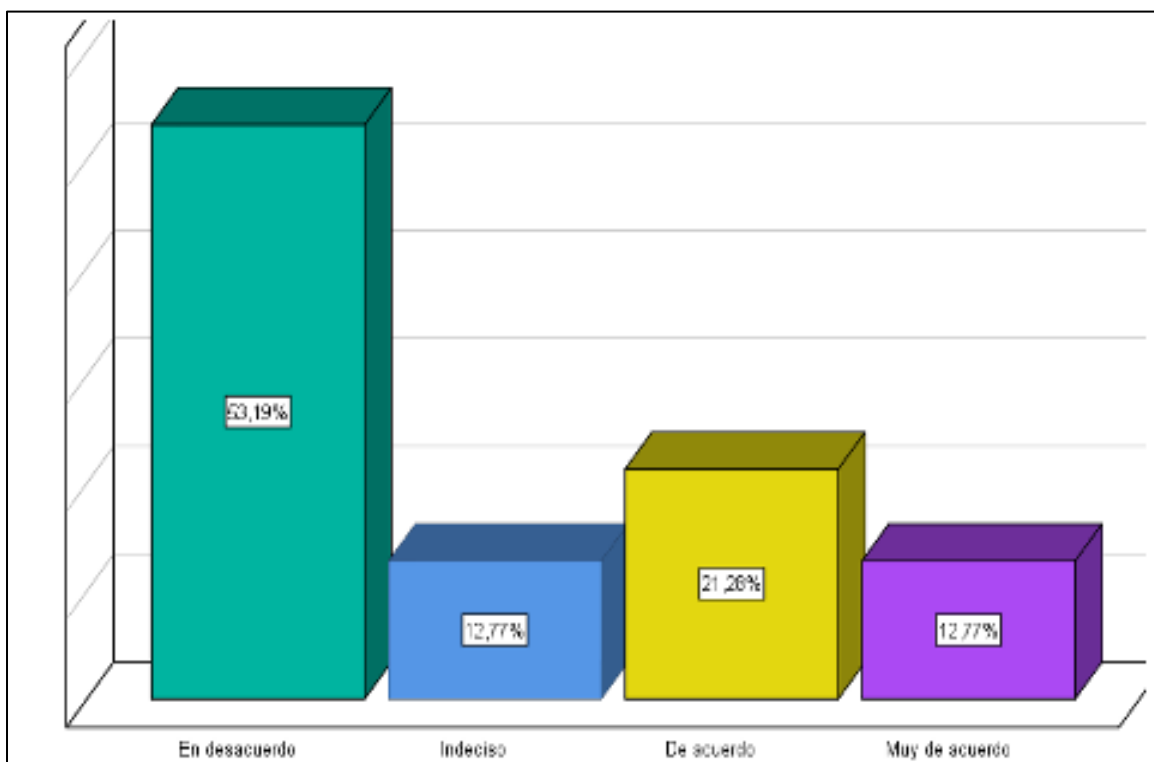


Figura 23. Stress

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 53,19% manifestaron estar en desacuerdo, el 12,77% se mostraron indecisos, el 21,68% se mostraron de acuerdo y el 12,77% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que el ambiente de su trabajo no le produce stress.

23.- ¿Identifica en su actividad diaria aspectos de mejora de la calidad?

Tabla 23

Vida diaria

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	3,2	3,2	3,2
Indeciso	18	19,1	19,1	22,3
De acuerdo	73	77,7	77,7	100,0
Total	94	100,0	100,0	

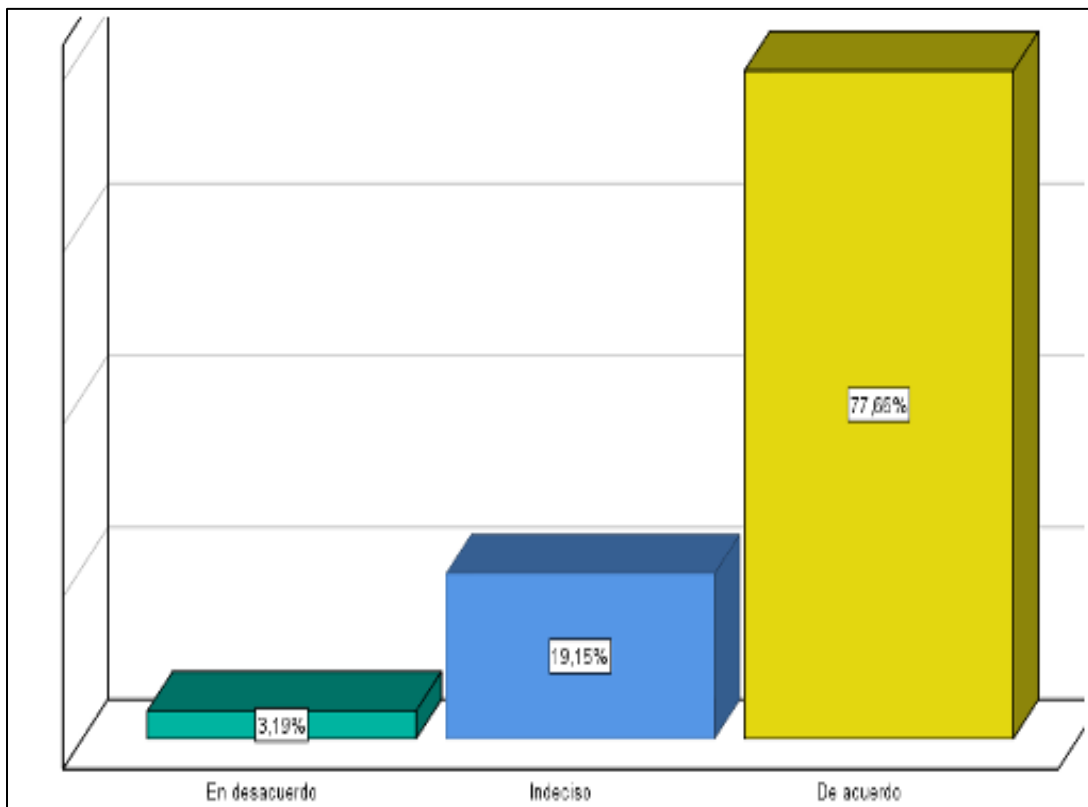


Figura 24. Vida diaria

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 3,19% manifestaron estar en desacuerdo, el 19,15% se mostraron indecisos y el 77,66% se mostraron de acuerdo. Por lo que se puede sostener que identifica en su actividad diaria aspectos de mejora de la calidad.

24.- ¿Se siente parte de los éxitos y fracasos de su área de trabajo?

Tabla 24

Éxitos y fracasos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	6	6,4	6,4	6,4
Indeciso	6	6,4	6,4	12,8
De acuerdo	79	84,0	84,0	96,8
Muy de acuerdo	3	3,2	3,2	100,0
Total	94	100,0	100,0	

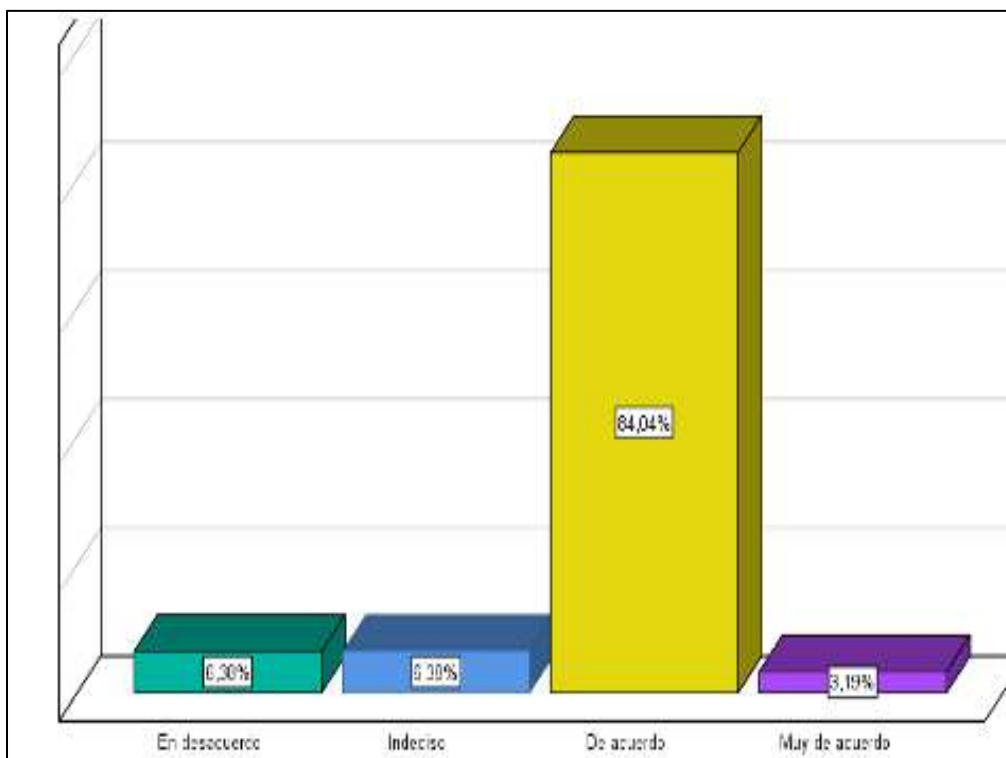


Figura 25. Éxitos y fracasos

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 6,38% manifestaron estar en desacuerdo, el 6,38% se mostraron indecisos, el 84,04% se mostraron de acuerdo y el 3,19% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que se siente parte de los éxitos y fracasos de su área de trabajo.

25.- ¿Sus conocimientos son útiles?

Tabla 25

Conocimientos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	3,2	3,2	3,2
De acuerdo	67	71,3	71,3	74,5
Muy de acuerdo	24	25,5	25,5	100,0
Total	94	100,0	100,0	

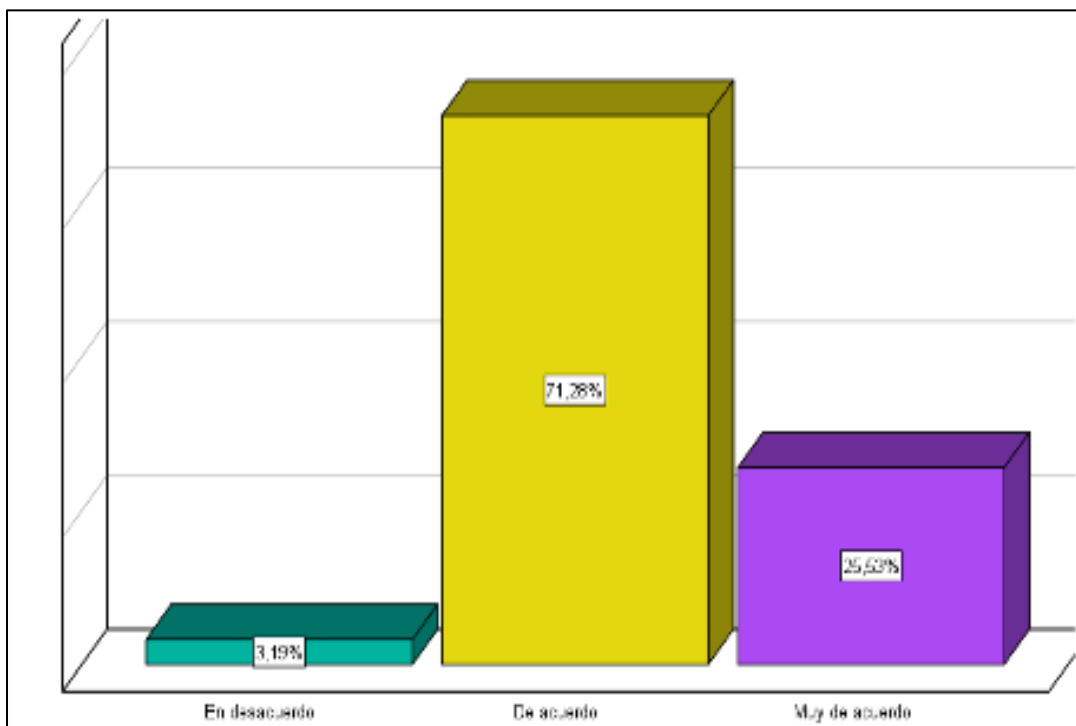


Figura 26. Conocimientos

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 3,19% manifestaron estar en desacuerdo, el 71,28% se mostraron de acuerdo y el 25,53% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que sus conocimientos son útiles.

26.- ¿Está motivado siempre para desarrollar su trabajo?

Tabla 26

Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	3,2	3,2	3,2
Indeciso	12	12,8	12,8	16,0
De acuerdo	64	68,1	68,1	84,0
Muy de acuerdo	15	16,0	16,0	100,0
Total	94	100,0	100,0	

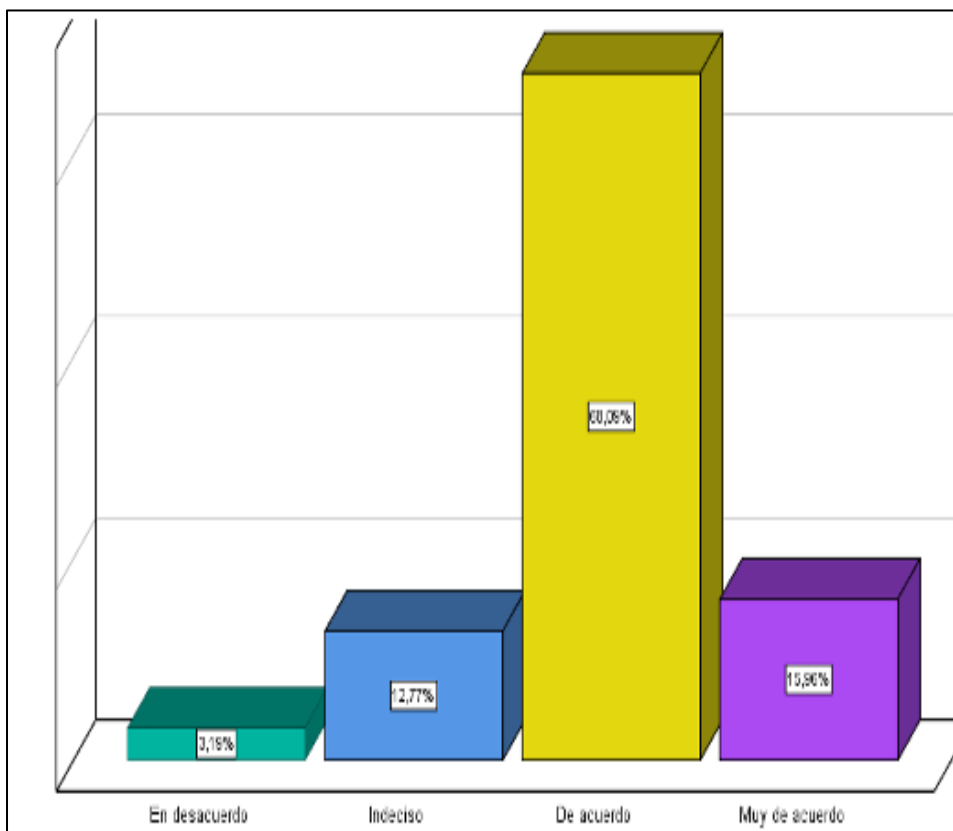


Figura 27. Motivación

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 3,19% manifestaron estar en desacuerdo, el 12,77% se mostraron indecisos, el 68,09% se mostraron de acuerdo y el 15,96% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que está motivado siempre para desarrollar su trabajo.

27.- ¿Se siente seguro y estable en su puesto de trabajo?

Tabla 27

Seguro y estable

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	3,2	3,2	3,2
En desacuerdo	15	16,0	16,0	19,1
Indeciso	12	12,8	12,8	31,9
De acuerdo	60	63,8	63,8	95,7
Muy de acuerdo	4	4,3	4,3	100,0
Total	94	100,0	100,0	

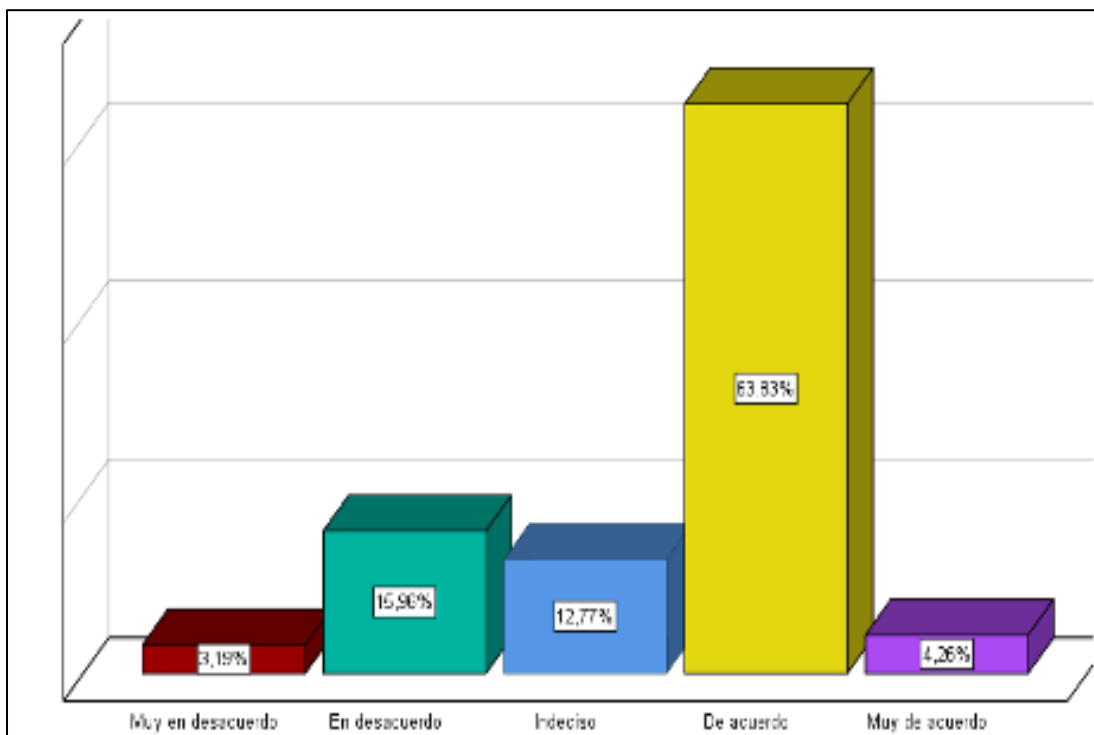


Figura 28. Seguro y estable

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 3,19% indicaron estar muy en desacuerdo, el 15,96% manifestaron estar en desacuerdo, el 22,77% se mostraron indecisos, el 63,83% se mostraron de acuerdo y el 4,26% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que se siente seguro y estable en su puesto de trabajo.

28.- ¿Se siente orgulloso de pertenecer a la Institución Educativa María Auxiliadora de Puno?

Tabla 28

Orgullo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	3,2	3,2	3,2
En desacuerdo	3	3,2	3,2	6,4
Indeciso	21	22,3	22,3	28,7
De acuerdo	48	51,1	51,1	79,8
Muy de acuerdo	19	20,2	20,2	100,0
Total	94	100,0	100,0	

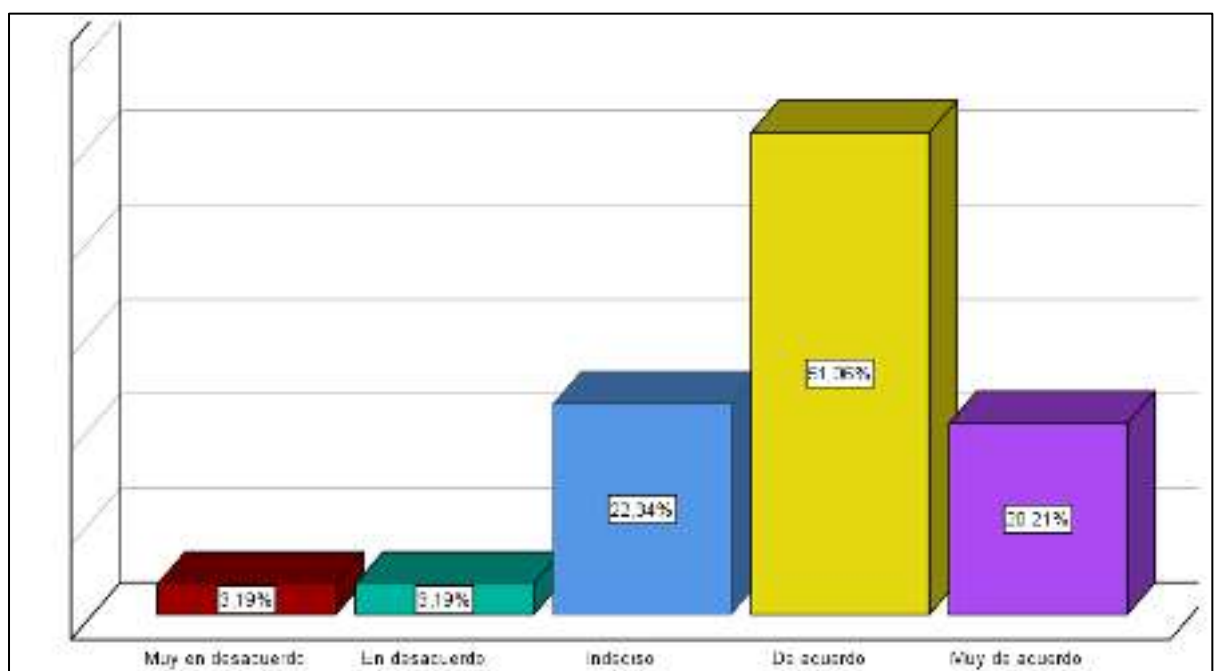


Figura 29. Orgullo

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 3,19% indicaron estar muy en desacuerdo, el 3,19% manifestaron estar en desacuerdo, el 22,34% se mostraron indecisos, el 51,06% se mostraron de acuerdo y el 20,21% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que se siente orgulloso de pertenecer a la Institución Educativa María Auxiliadora de Puno.

29.- ¿La motivación laboral es fundamental para que la Institución Educativa logre sus objetivos?

Tabla 29

Motivación Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	70	74,5	74,5	74,5
Muy de acuerdo	24	25,5	25,5	100,0
Total	94	100,0	100,0	

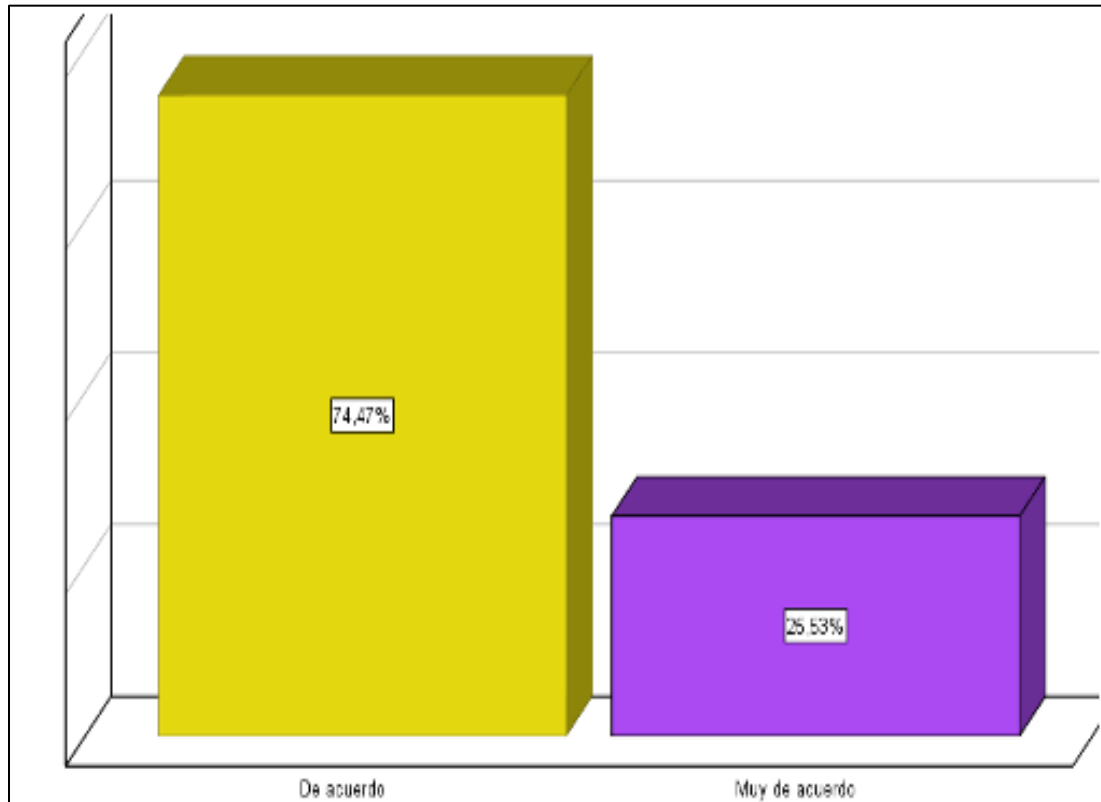


Figura 30. Motivación Laboral

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario sobre la motivación laboral, el 74,47% se mostraron de acuerdo y el 25,53% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que la motivación laboral es fundamental para que la Institución Educativa logre sus objetivos.

30.- ¿Considera que la motivación laboral incrementa su productividad laboral?

Tabla 30

Productividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	3,2	3,2	3,2
Indeciso	6	6,4	6,4	9,6
De acuerdo	64	68,1	68,1	77,7
Muy de acuerdo	21	22,3	22,3	100,0
Total	94	100,0	100,0	

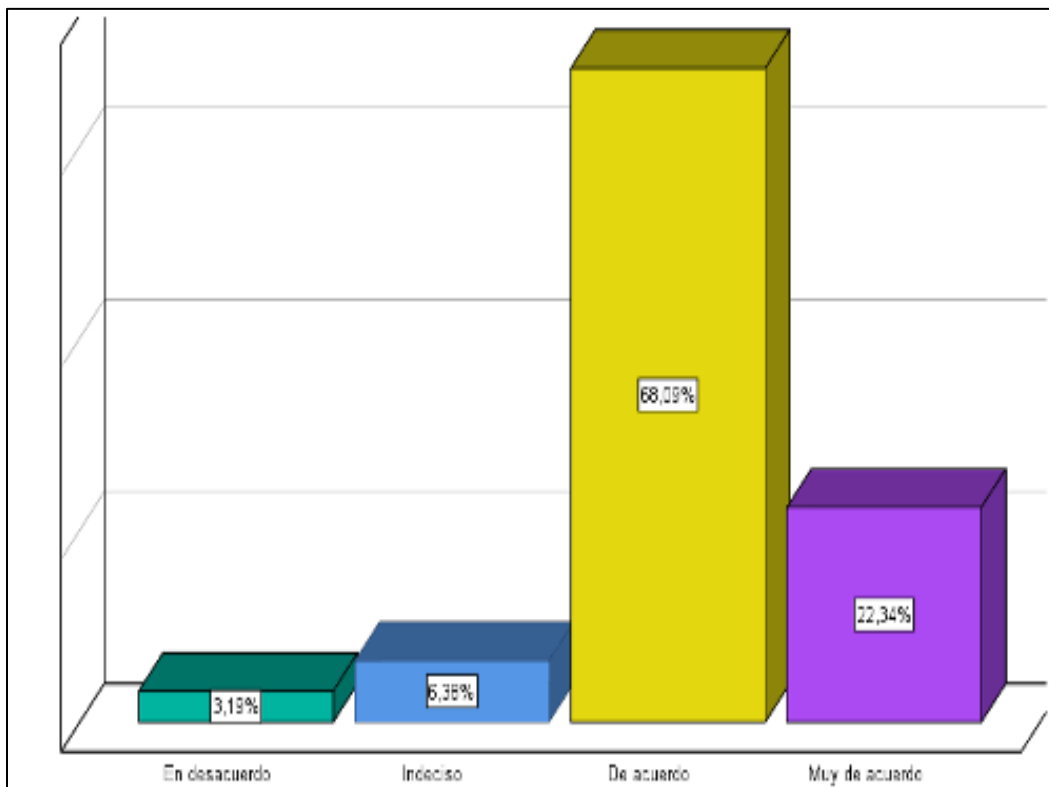


Figura 31. Productividad Laboral

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 3,19% manifestaron estar en desacuerdo, el 6,38% se mostraron indecisos, el 68,09% se mostraron de acuerdo y el 22,34% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que la motivación laboral incrementa su productividad laboral.

31.- ¿En su opinión, la motivación laboral que recibe por parte de los directivos de la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Puno es la adecuada?

Tabla 31

Directivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	4,3	4,3	4,3
En desacuerdo	11	11,7	11,7	16,0
Indeciso	27	28,7	28,7	44,7
De acuerdo	48	51,1	51,1	95,7
Muy de acuerdo	4	4,3	4,3	100,0
Total	94	100,0	100,0	

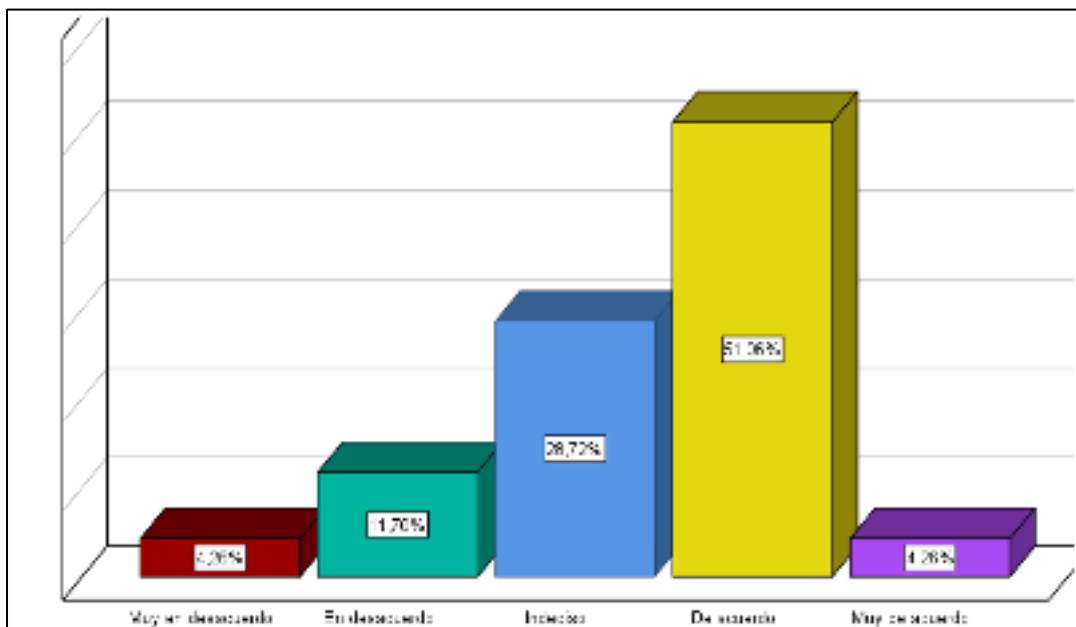


Figura 32. Directivos

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 4,26% indicaron estar muy en desacuerdo, el 11,70% manifestaron estar en desacuerdo, el 28,72% se mostraron indecisos, el 51,06% se mostraron de acuerdo y el 4,26% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que la motivación laboral que recibe por parte de los directivos de la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Puno es la adecuada.

32.- ¿Sus necesidades con respecto a la capacitación han sido atendidas por sus superiores?

Tabla 32

Necesidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	3,2	3,2	3,2
Indeciso	15	16,0	16,0	19,1
De acuerdo	76	80,9	80,9	100,0
Total	94	100,0	100,0	

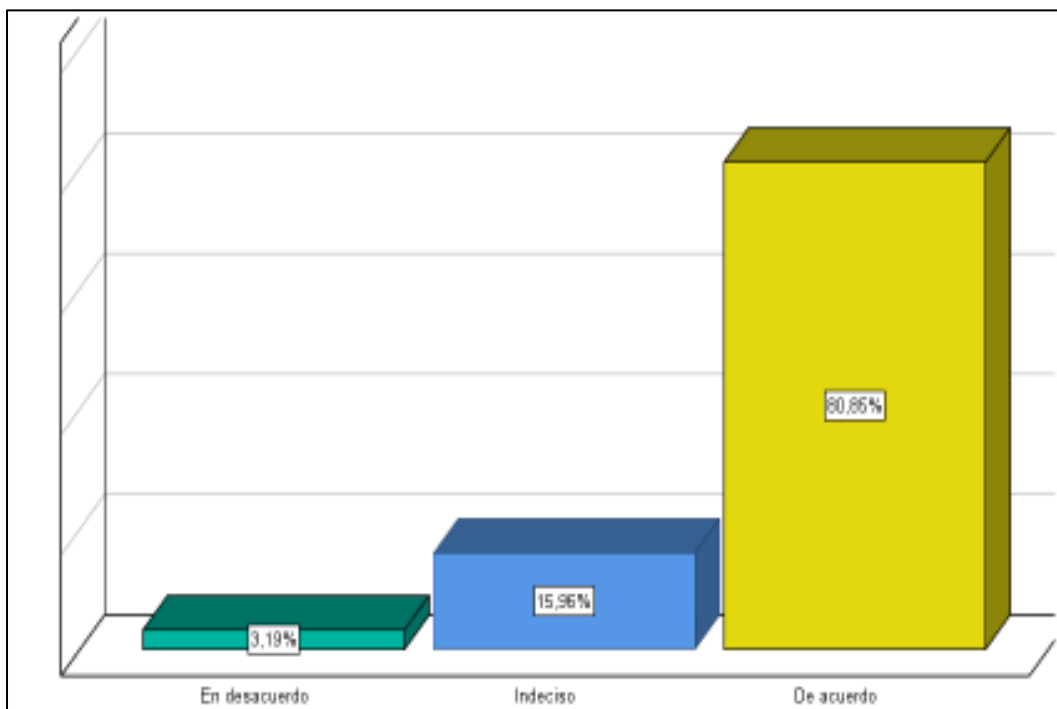


Figura 33. Necesidades

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 3,19% manifestaron estar en desacuerdo, el 15,96% se mostraron indecisos y el 80,85% se mostraron de acuerdo. Por lo que se puede sostener que sus necesidades con respecto a la capacitación han sido atendidas por sus superiores.

33.- ¿Entre los objetivos de su área, es prioritaria la mejora de calidad de los servicios educativos?

Tabla 33

Objetivos del área

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indeciso	3	3,2	3,2	3,2
De acuerdo	67	71,3	71,3	74,5
Muy de acuerdo	24	25,5	25,5	100,0
Total	94	100,0	100,0	

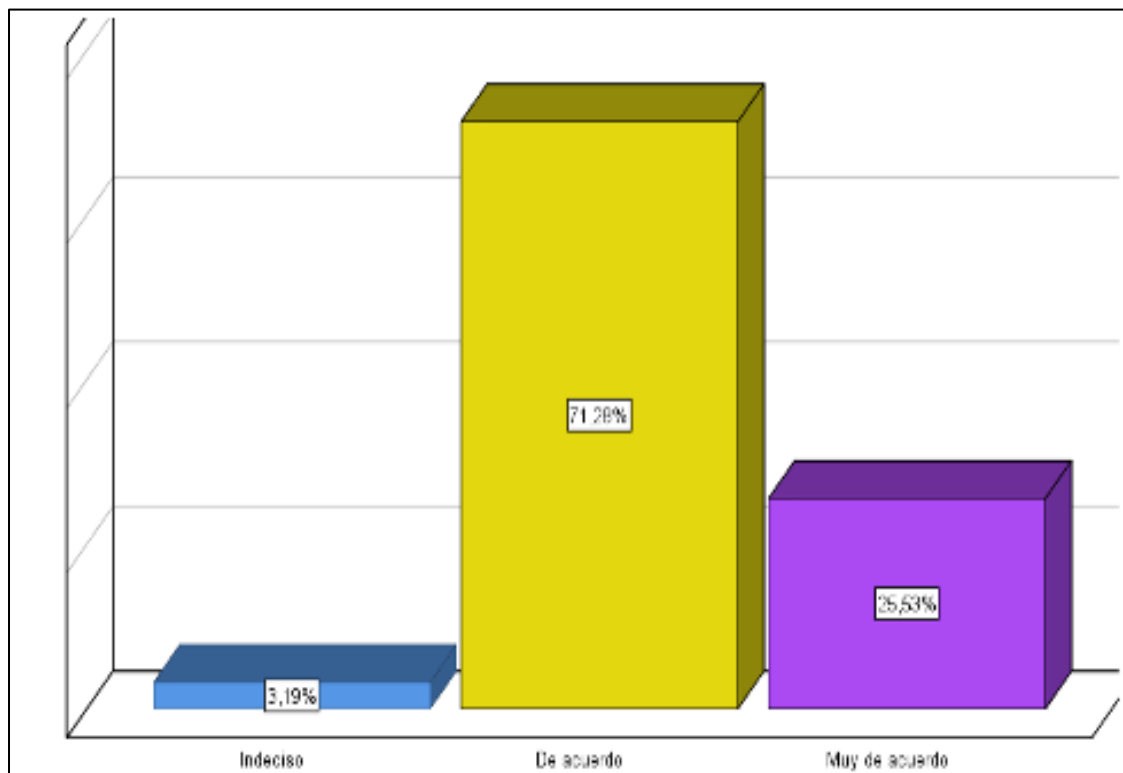


Figura 34. Objetivos del área

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario sobre la motivación laboral, el 3,19% se mostraron indecisos, el 71,28% se mostraron de acuerdo y el 25,53% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que, entre los objetivos de su área, es prioritaria la mejora de calidad de los servicios educativos.

Tabla 34

Motivación Intrínseca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	70	74,5	74,5	74,5
Medio	18	19,1	19,1	93,6
Bajo	6	6,4	6,4	100,0
Total	94	100,0	100,0	

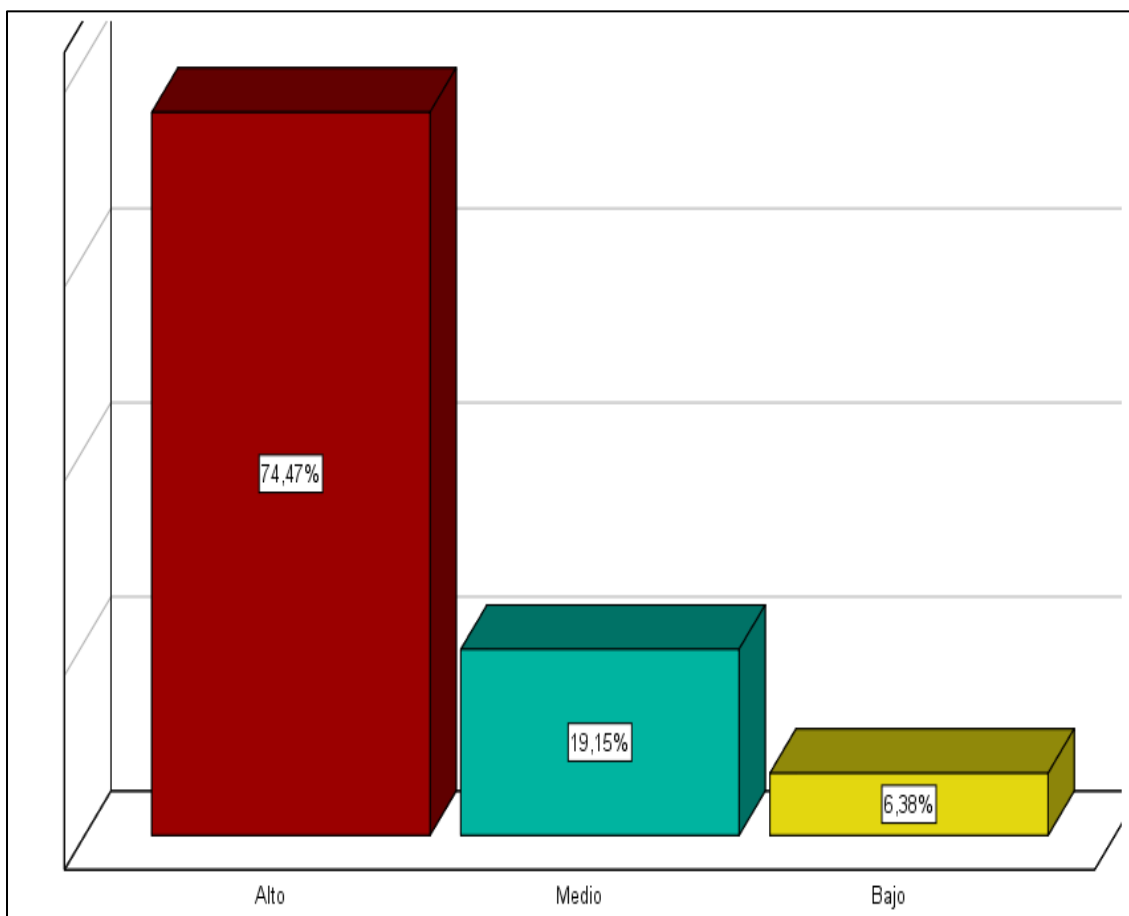


Figura 35. Motivación Intrínseca

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario se tuvo por resultados para la dimensión intrínseca de la variable motivación laboral, que el 74,47% se encuentra en el nivel alto, el 19,15% se encuentra en el nivel medio y el 6,38% se encuentra en el nivel bajo. Predominando el nivel alto con un porcentaje equivalente al 74,47%. Por lo que se puede sostener que, la motivación extrínseca es alta en los docentes de la Institución educativa “María Auxiliadora”, Puno 2020. (que quiere decir)

Tabla 35

Motivación Extrínseca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	70	74,5	74,5	74,5
Medio	15	16,0	16,0	90,4
Bajo	9	9,6	9,6	100,0
Total	94	100,0	100,0	

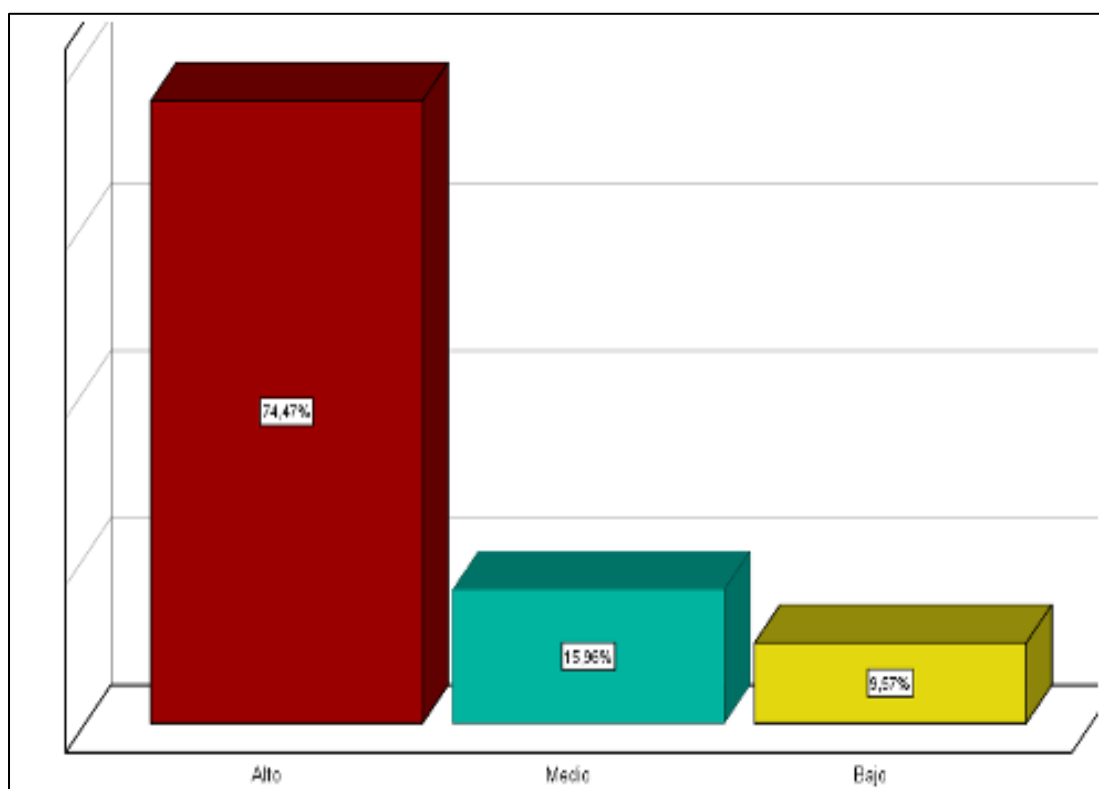


Figura 36. Motivación Extrínseca

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario se tuvo por resultados para la dimensión extrínseca de la variable motivación laboral, que el 74,47% se encuentra en el nivel alto, el 15,96% se encuentra en el nivel medio y el 9,57% se encuentra en el nivel bajo. Predominando el nivel alto con un porcentaje equivalente al 74,47%. Por lo que se puede sostener que, la motivación extrínseca es alto en los docentes de la Institución educativa “María Auxiliadora”, Puno 2020.

Tabla 36

Motivación Trascendente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	70	74,5	74,5	74,5
Medio	17	18,1	18,1	92,6
Bajo	7	7,4	7,4	100,0
Total	94	100,0	100,0	

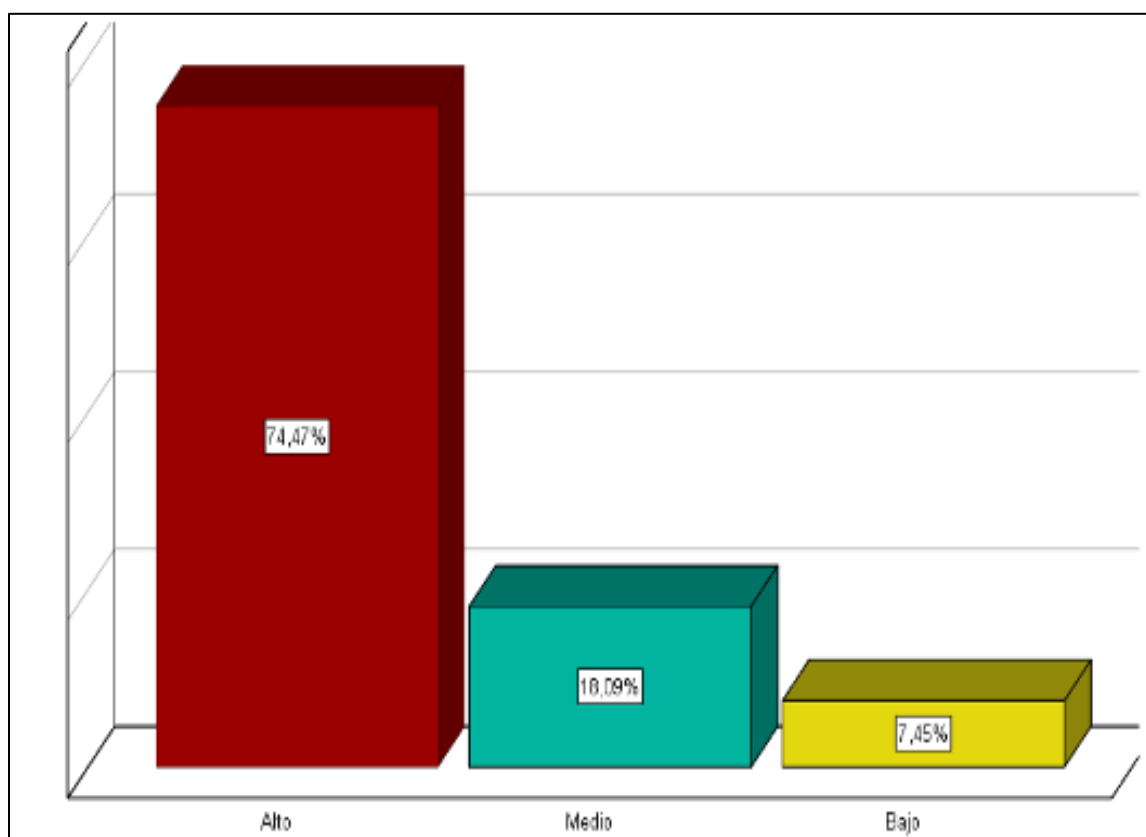


Figura 37. Motivación Trascendente

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario se tuvo por resultados para la dimensión trascendente de la variable motivación laboral, que el 74,47% se encuentra en el nivel alto, el 18,09% se encuentra en el nivel medio y el 7,45% se encuentra en el nivel bajo. Predominando el nivel alto con un porcentaje equivalente al 74,47%. Por lo que se puede sostener que, la motivación trascendente es alta en docentes de la Institución educativa “María Auxiliadora”, Puno 2020.

Tabla 37

Motivación laboral en Docentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	70	74,5	74,5	74,5
Medio	18	19,1	19,1	93,6
Bajo	6	6,4	6,4	100,0
Total	94	100,0	100,0	

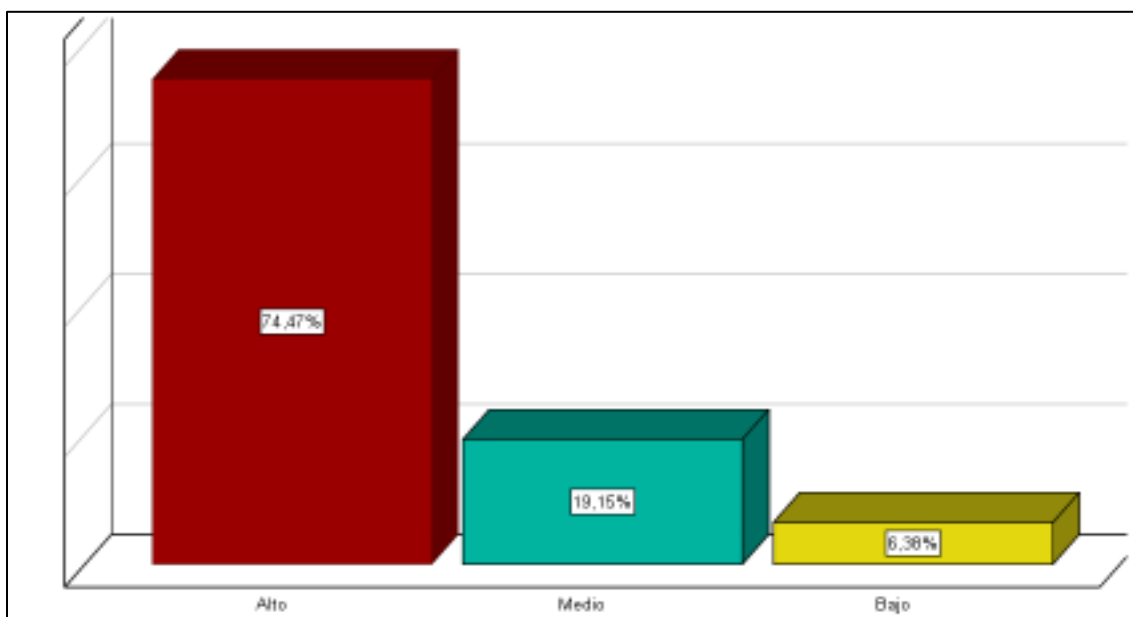


Figura 38. Motivación laboral en Docentes

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 94 docentes a quienes se les aplico un cuestionario se tuvo por resultados para la variable motivación laboral, que el 74,47% se encuentra en el nivel alto, el 19,15% se encuentra en el nivel

medio y el 6,38% se encuentra en el nivel bajo. Predominando el nivel alto con un porcentaje equivalente al 74,47%. Por lo que se puede sostener que, la motivación laboral es alta en los docentes de la Institución educativa “María Auxiliadora”, Puno 2020.

4.1.2. Descripción de resultados de la variable desempeño docente

En esta aparte se presentan los resultados de la aplicación de un cuestionario sobre la variable desempeño docente aplicado a 148 estudiantes del nivel secundario.

1.- ¿Los profesores tienen dominio en los cursos que enseñan?

Tabla 38

Dominio en los cursos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	1,4	1,4	1,4
En desacuerdo	8	5,4	5,4	6,8
Indeciso	16	10,8	10,8	17,6
De acuerdo	93	62,8	62,8	80,4
Muy de acuerdo	29	19,6	19,6	100,0
Total	148	100,0	100,0	

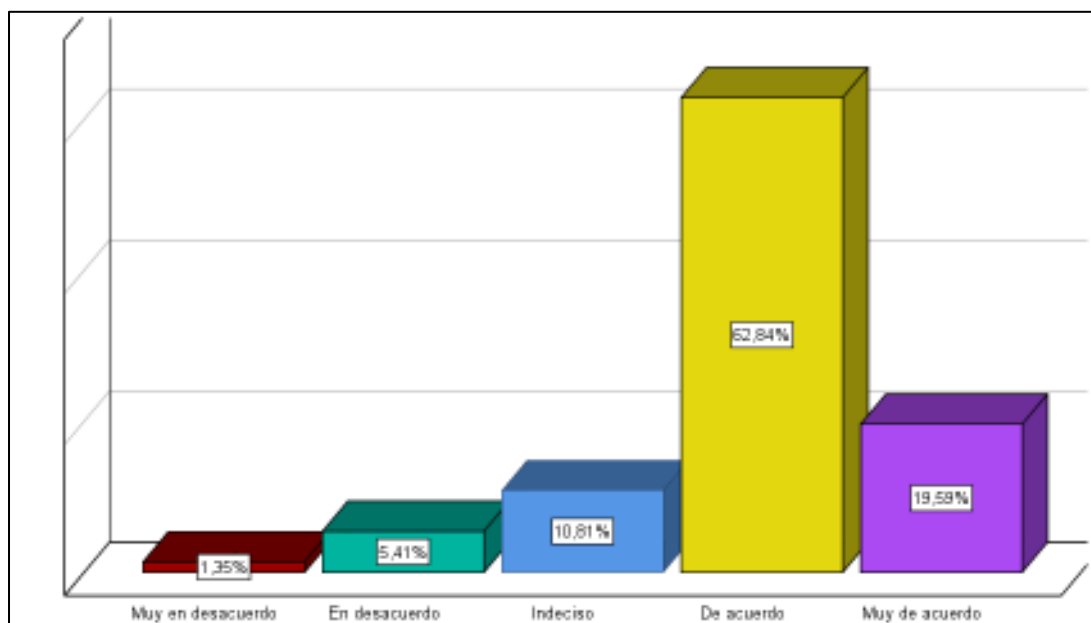


Figura 39. Dominio en los cursos

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 1,35% indicaron estar muy en desacuerdo, el 5,41% manifestaron estar en desacuerdo, el 10,81% se mostraron indecisos, el 62,84% se mostraron de acuerdo y el 19,59% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores tienen dominio en los cursos que enseñan.

2.- ¿Los profesores organizan los contenidos de manera que facilitan la comprensión de la temática del curso?

Tabla 39
Comprensión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	1,4	1,4	1,4
En desacuerdo	8	5,4	5,4	6,8
Indeciso	22	14,9	14,9	21,6
De acuerdo	86	58,1	58,1	79,7
Muy de acuerdo	30	20,3	20,3	100,0
Total	148	100,0	100,0	

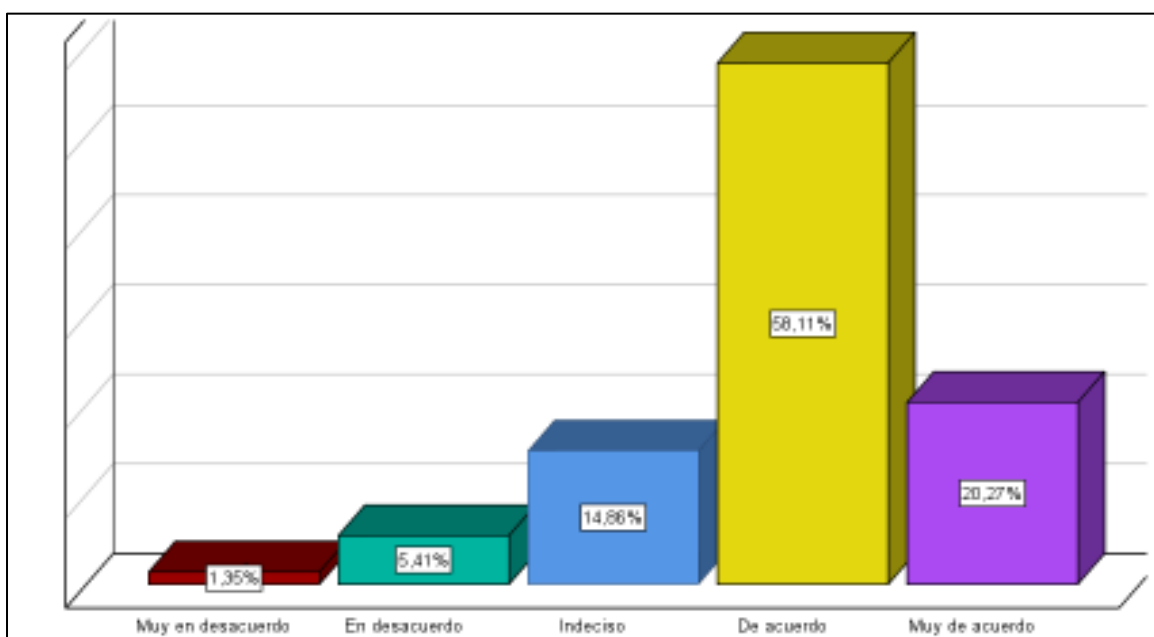


Figura 40. Comprensión

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 1,35% indicaron estar muy en desacuerdo, el 5,41% manifestaron estar en desacuerdo, el 14,86% se mostraron indecisos, el 58,11% se mostraron de acuerdo y el 20,27% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores organizan los contenidos de manera que facilitan la comprensión de la temática del curso.

3.- ¿Los profesores utilizan métodos y estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva?

Tabla 40

Métodos y estrategias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	2,0	2,0	2,0
En desacuerdo	9	6,1	6,1	8,1
Indeciso	19	12,8	12,8	20,9
De acuerdo	86	58,1	58,1	79,1
Muy de acuerdo	31	20,9	20,9	100,0
Total	148	100,0	100,0	

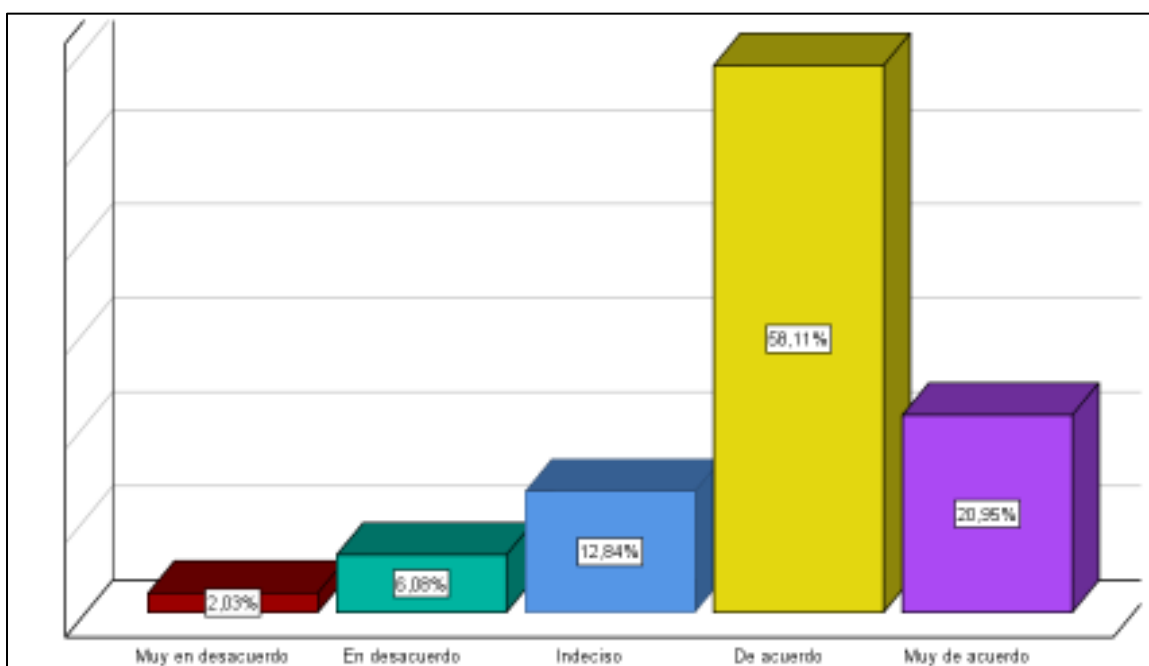


Figura 41. Métodos y estrategias

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 2,03% indicaron estar muy en desacuerdo, el 6,08% manifestaron estar en desacuerdo, el 12,84% se mostraron indecisos, el 58,11% se mostraron de acuerdo y el 20,95% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores utilizan métodos y estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva.

4.- ¿Los profesores demuestran que han preparado sus clases antes de ingresar al aula teniendo todos los materiales a la mano?

Tabla 41

Preparación de clases

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	,7	,7	,7
En desacuerdo	7	4,7	4,7	5,4
Indeciso	20	13,5	13,5	18,9
De acuerdo	75	50,7	50,7	69,6
Muy de acuerdo	45	30,4	30,4	100,0
Total	148	100,0	100,0	

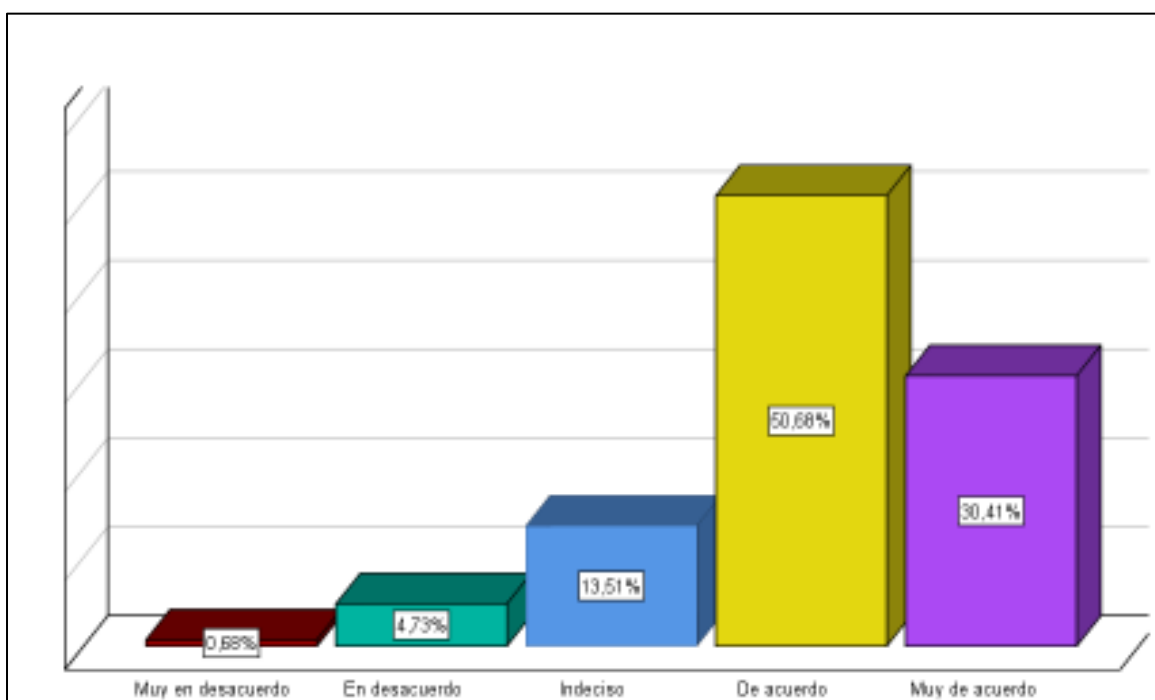


Figura 42. Preparación de clases

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 0,68% indicaron estar muy en desacuerdo, el 4,73% manifestaron estar en desacuerdo, el 13,51% se mostraron indecisos, el 50,68% se mostraron de acuerdo y el 30,41% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores demuestran que han preparado sus clases antes de ingresar al aula teniendo todos los materiales a la mano.

5.- ¿Los profesores explican con claridad los logros de aprendizaje que se deben de alcanzar en cada clase?

Tabla 42

Logros de aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	2,0	2,0	2,0
En desacuerdo	4	2,7	2,7	4,7
Indeciso	22	14,9	14,9	19,6
De acuerdo	86	58,1	58,1	77,7
Muy de acuerdo	33	22,3	22,3	100,0
Total	148	100,0	100,0	

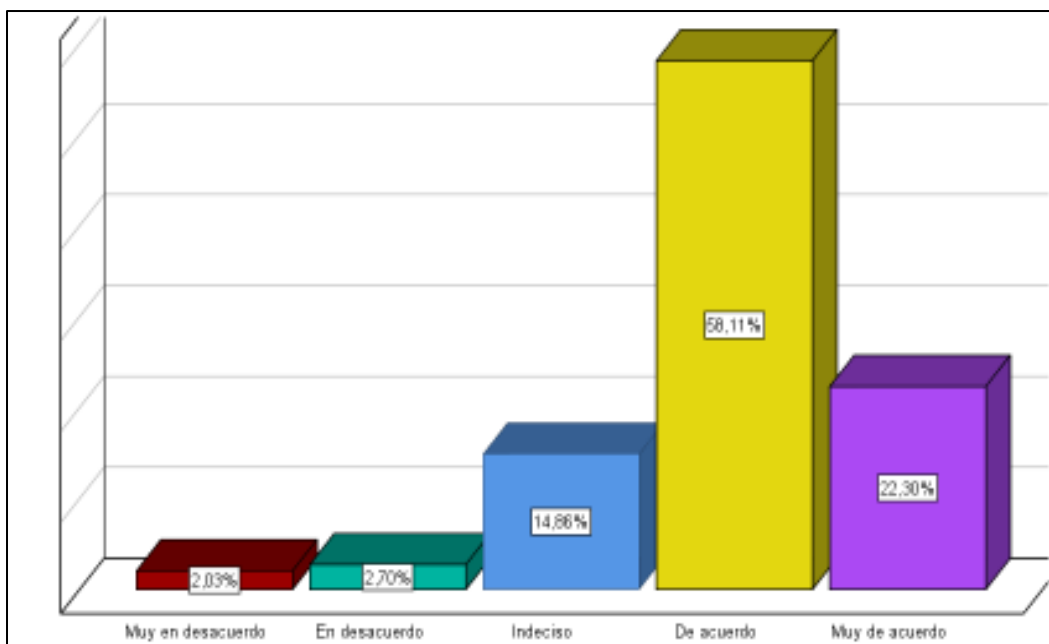


Figura 43. Logros de aprendizaje

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 2,03% indicaron estar muy en desacuerdo, el 2,70% manifestaron estar en desacuerdo, el 14,86% se mostraron indecisos, el 58,11% se mostraron de acuerdo y el 22,30% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores explican con claridad los logros de aprendizaje que se deben de alcanzar en cada clase.

6.- ¿Los profesores plantean con claridad las tareas a ser realizadas durante una clase enseñándoles a organizarse sus tiempos en cada clase?

Tabla 43

Claridad de las tareas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	2,0	2,0	2,0
En desacuerdo	6	4,1	4,1	6,1
Indeciso	23	15,5	15,5	21,6
De acuerdo	86	58,1	58,1	79,7
Muy de acuerdo	30	20,3	20,3	100,0
Total	148	100,0	100,0	

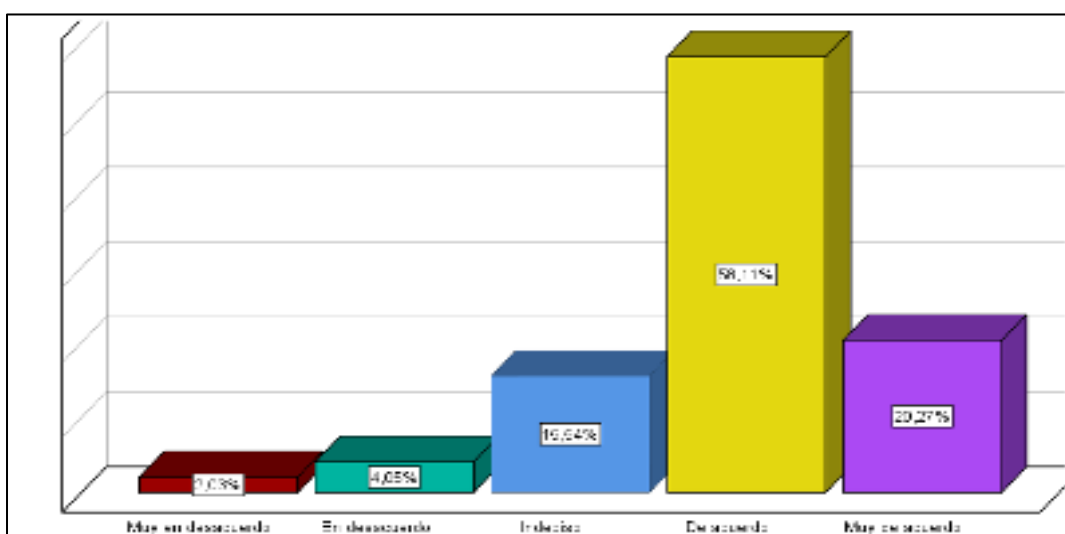


Figura 44. Claridad en las tareas

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 2,03% indicaron estar muy en desacuerdo, el 4,05% manifestaron estar en desacuerdo, el 15,54% se mostraron indecisos, el 58,11% se mostraron de acuerdo y el 20,27% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores plantean con claridad las tareas a ser realizadas durante una clase enseñándoles a organizarse sus tiempos en cada clase.

7.- ¿Los profesores propician el uso de diversas fuentes de información (libros, revistas, periódicos, internet) para facilitar el aprendizaje previsto?

Tabla 44

Fuentes de información

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	1,4	1,4	1,4
En desacuerdo	7	4,7	4,7	6,1
Indeciso	22	14,9	14,9	20,9
De acuerdo	89	60,1	60,1	81,1
Muy de acuerdo	28	18,9	18,9	100,0
Total	148	100,0	100,0	

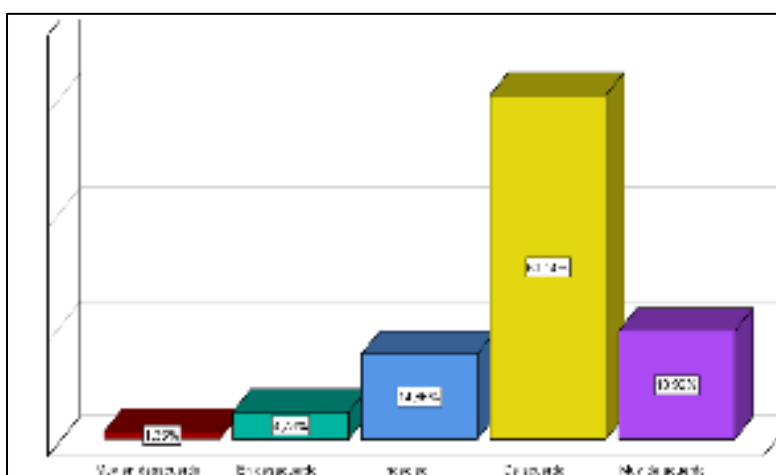


Figura 45. Fuentes de información

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 1,35% indicaron estar muy en desacuerdo, el 4,73% manifestaron estar en desacuerdo, el 14,86% se mostraron indecisos, el 60,14% se mostraron de acuerdo y el 18,92% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores propician el uso de diversas fuentes de información (libros, revistas, periódicos, internet) para facilitar el aprendizaje previsto.

8.- ¿Los profesores nunca utilizan ejemplos en los cuales los alumnos son descalificados y ridiculizados?

Tabla 45

Ejemplos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	11	7,4	7,4	7,4
En desacuerdo	26	17,6	17,6	25,0
Indeciso	30	20,3	20,3	45,3
De acuerdo	59	39,9	39,9	85,1
Muy de acuerdo	22	14,9	14,9	100,0
Total	148	100,0	100,0	

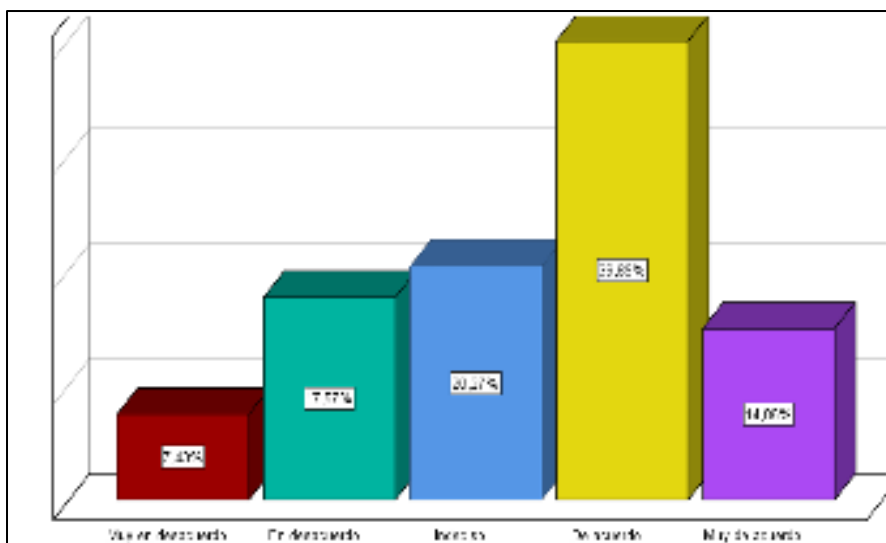


Figura 46. Ejemplos

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 7,43% indicaron estar muy en desacuerdo, el 17,57% manifestaron estar en desacuerdo, el 20,27% se mostraron indecisos, el 39,86% se mostraron de acuerdo y el 14,86% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores nunca utilizan ejemplos en los cuales los alumnos son descalificados y ridiculizados.

9.- ¿Los profesores tratan con respeto y confianza a los alumnos y a las alumnas?

Tabla 46

Respeto y confianza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	1,4	1,4	1,4
En desacuerdo	4	2,7	2,7	4,1
Indeciso	13	8,8	8,8	12,8
De acuerdo	88	59,5	59,5	72,3
Muy de acuerdo	41	27,7	27,7	100,0
Total	148	100,0	100,0	

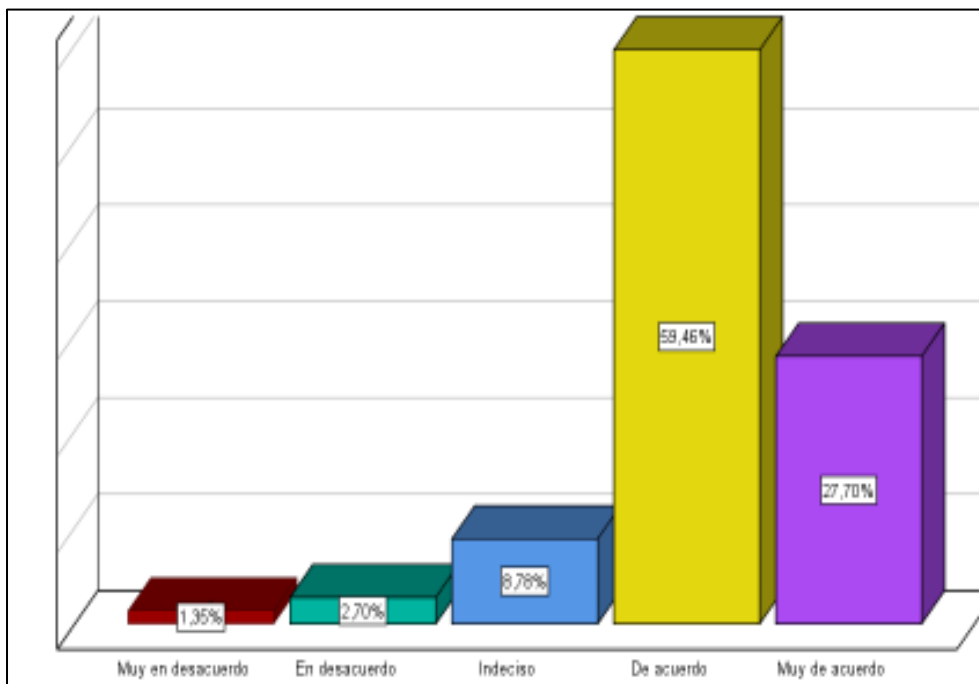


Figura 47. Respeto y confianza

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 1,35% indicaron estar muy en desacuerdo, el 2,70% manifestaron estar en desacuerdo, el 8,78% se mostraron indecisos, el 59,46% se mostraron de acuerdo y el 27,70% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores tratan con respeto y confianza a los alumnos y a las alumnas.

10.- ¿Los profesores escuchan y respetan las opiniones y sugerencias de los demás?

Tabla 47

Opiniones y sugerencias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	2,0	2,0	2,0
En desacuerdo	2	1,4	1,4	3,4
Indeciso	10	6,8	6,8	10,1
De acuerdo	87	58,8	58,8	68,9
Muy de acuerdo	46	31,1	31,1	100,0
Total	148	100,0	100,0	

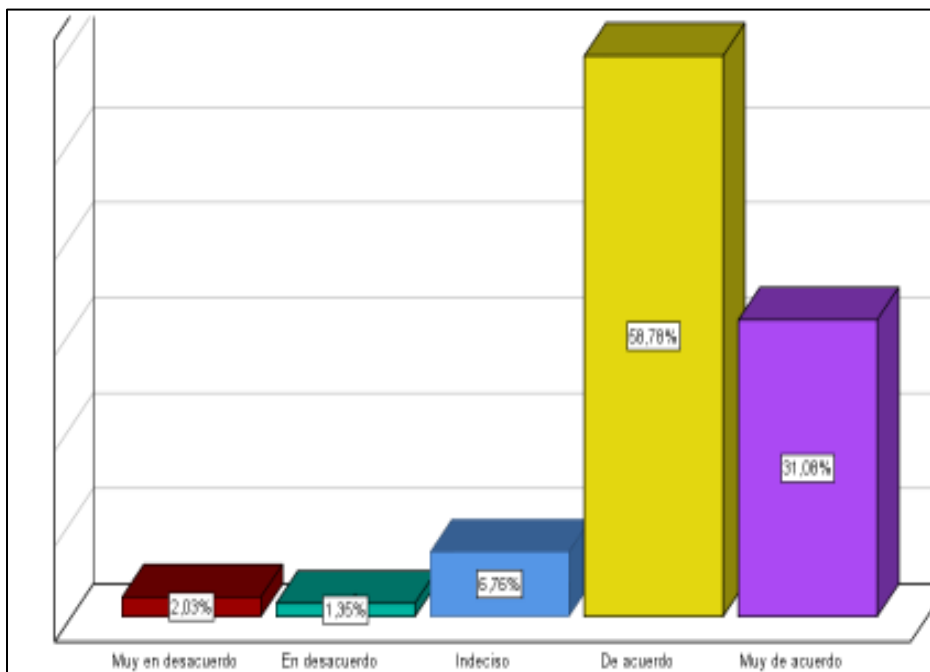


Figura 48. Opiniones y sugerencias

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 2,03% indicaron estar muy en desacuerdo, el 1,35% manifestaron estar en desacuerdo, el 6,76% se mostraron indecisos, el 58,78% se mostraron de acuerdo y el 31,80% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores escuchan y respetan las opiniones y sugerencias de los demás.

11.- ¿Los profesores muestran disponibilidad y respeto para atender dudas y consultas respecto a la temática desarrollada?

Tabla 48

Disponibilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	5	3,4	3,4	3,4
Indeciso	20	13,5	13,5	16,9
De acuerdo	82	55,4	55,4	72,3
Muy de acuerdo	41	27,7	27,7	100,0
Total	148	100,0	100,0	

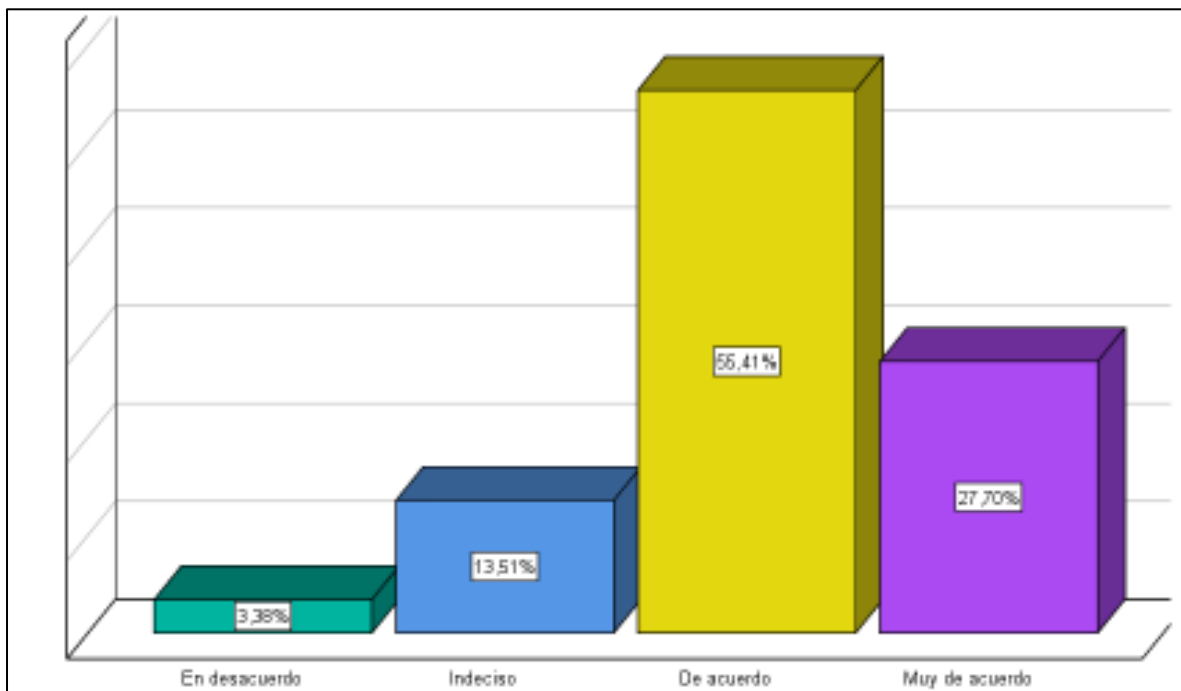


Figura 49. Disponibilidad

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente, el 3,38% manifestaron estar en desacuerdo, el 13,51% se mostraron indecisos, el 55,41% se mostraron de acuerdo y el 27,70% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores muestran disponibilidad y respeto para atender dudas y consultas respecto a la temática desarrollada.

12.- ¿Los profesores crean un clima de confianza, establece relaciones cercanas y respetuosas?

Tabla 49

Clima de confianza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	2,0	2,0	2,0
En desacuerdo	4	2,7	2,7	4,7
Indeciso	18	12,2	12,2	16,9
De acuerdo	97	65,5	65,5	82,4
Muy de acuerdo	26	17,6	17,6	100,0
Total	148	100,0	100,0	

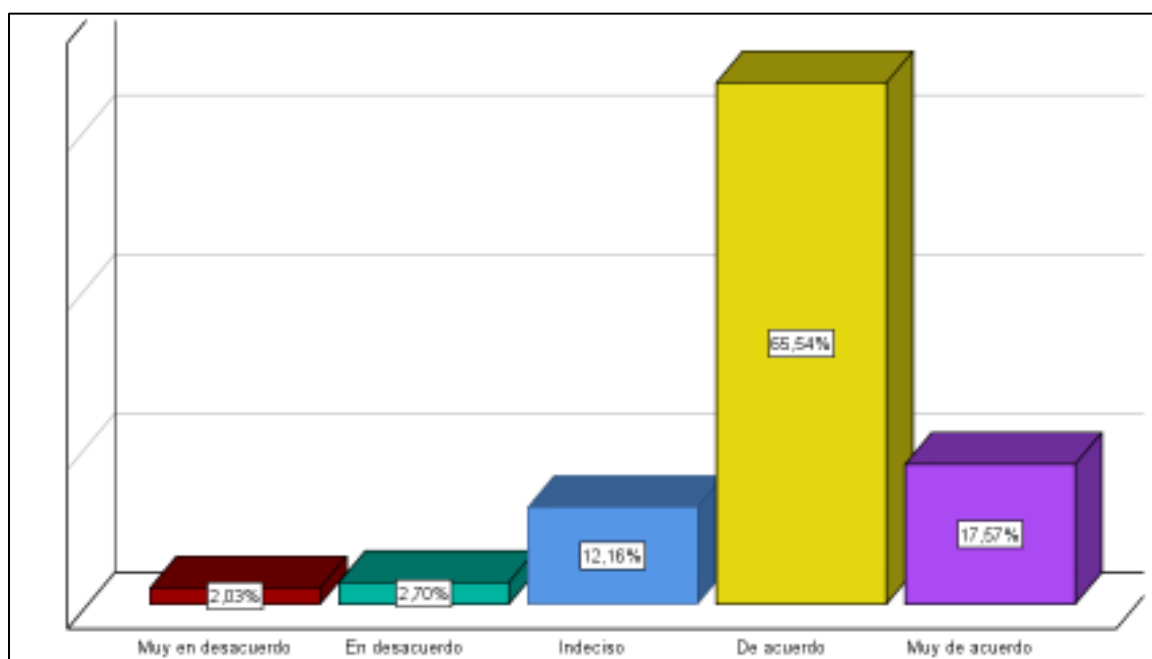


Figura 50. Clima de confianza

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 2,03% indicaron estar muy en desacuerdo, el 2,70% manifestaron estar en desacuerdo, el 12,16% se mostraron indecisos, el 65,54% se mostraron de acuerdo y el 17,57% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores crean un clima de confianza, establece relaciones cercanas y respetuosas.

13.- ¿Los profesores siempre reponen las clases cuando por algún motivo se pierde una lección?

Tabla 50

Reposición de clase

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	6	4,1	4,1	4,1
En desacuerdo	16	10,8	10,8	14,9
Indeciso	21	14,2	14,2	29,1
De acuerdo	88	59,5	59,5	88,5
Muy de acuerdo	17	11,5	11,5	100,0
Total	148	100,0	100,0	

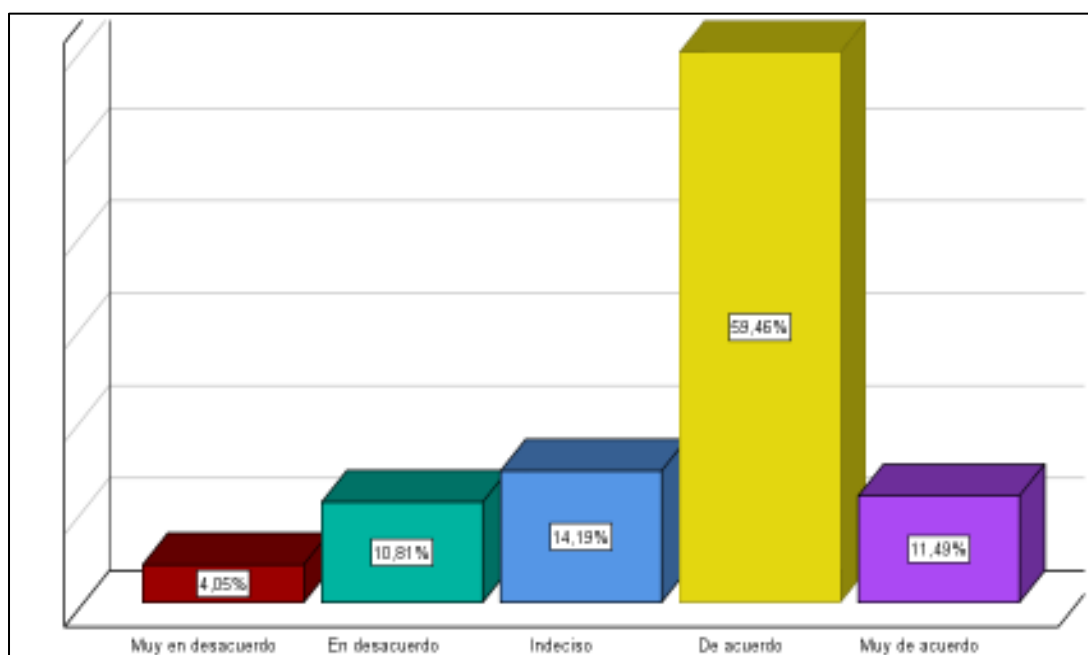


Figura 51. Reposición de clase

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 4,05% indicaron estar muy en desacuerdo, el 10,81% manifestaron estar en desacuerdo, el 14,19% se mostraron indecisos, el 59,46% se mostraron de acuerdo y el 11,49% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores siempre reponen las clases cuando por algún motivo se pierde una lección.

14.- ¿Los profesores muestran interés y preocupación por los problemas de los alumnos y alumnas?

Tabla 51

Interés y preocupación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	2,0	2,0	2,0
En desacuerdo	12	8,1	8,1	10,1
Indeciso	26	17,6	17,6	27,7
De acuerdo	74	50,0	50,0	77,7
Muy de acuerdo	33	22,3	22,3	100,0
Total	148	100,0	100,0	

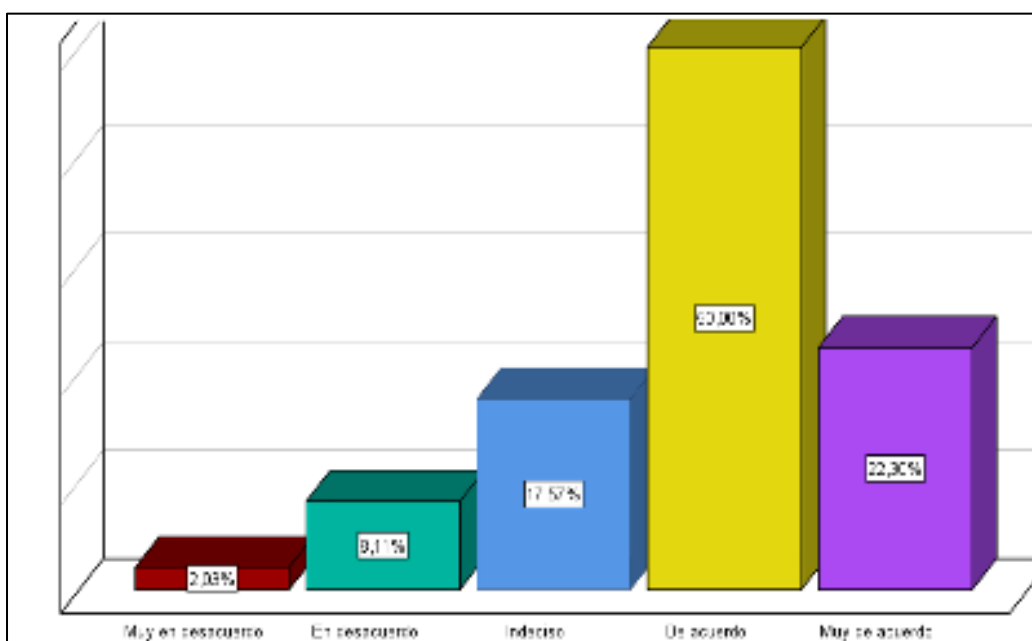


Figura 52. Interés y preocupación

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 2,03% indicaron estar muy en desacuerdo, el 8,11% manifestaron estar en desacuerdo, el 17,57% se mostraron indecisos, el 50,00% se mostraron de acuerdo y el 22,30% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores muestran interés y preocupación por los problemas de los alumnos y alumnas.

15.- ¿Los profesores siempre empiezan la clase a la hora establecida?

Tabla 52

Hora establecida

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	2,7	2,7	2,7
En desacuerdo	15	10,1	10,1	12,8
Indeciso	22	14,9	14,9	27,7
De acuerdo	80	54,1	54,1	81,8
Muy de acuerdo	27	18,2	18,2	100,0
Total	148	100,0	100,0	

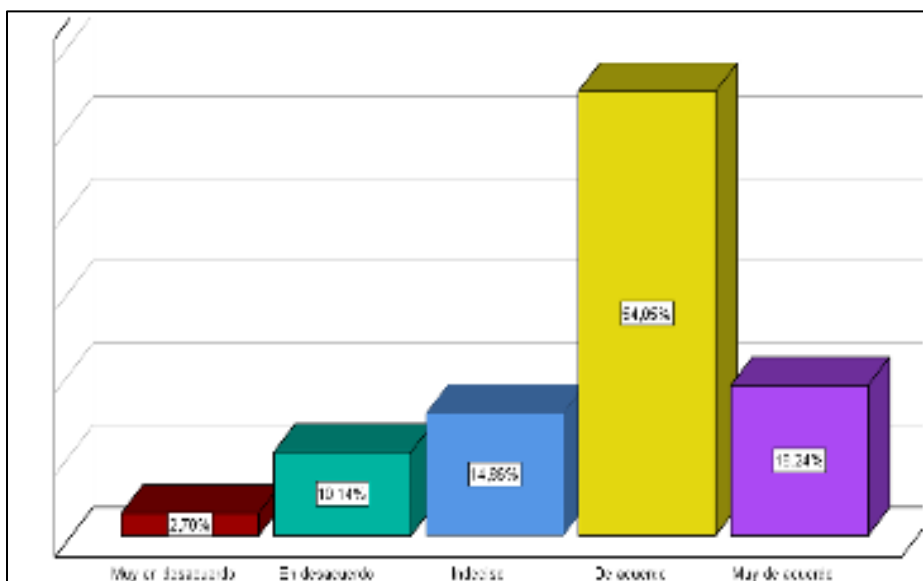


Figura 53. Hora establecida

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 2,70% indicaron estar muy en desacuerdo, el 10,14% manifestaron estar en desacuerdo, el 14,86% se mostraron indecisos, el 54,05% se mostraron de acuerdo y el 18,24% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores siempre empiezan la clase a la hora establecida.

16.- ¿Los profesores explican de manera general los motivos de sus tardanzas o faltas a clase como un gesto de respeto a sus estudiantes?

Tabla 53

Tardanzas y faltas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	6	4,1	4,1	4,1
En desacuerdo	6	4,1	4,1	8,1
Indeciso	24	16,2	16,2	24,3
De acuerdo	80	54,1	54,1	78,4
Muy de acuerdo	32	21,6	21,6	100,0
Total	148	100,0	100,0	

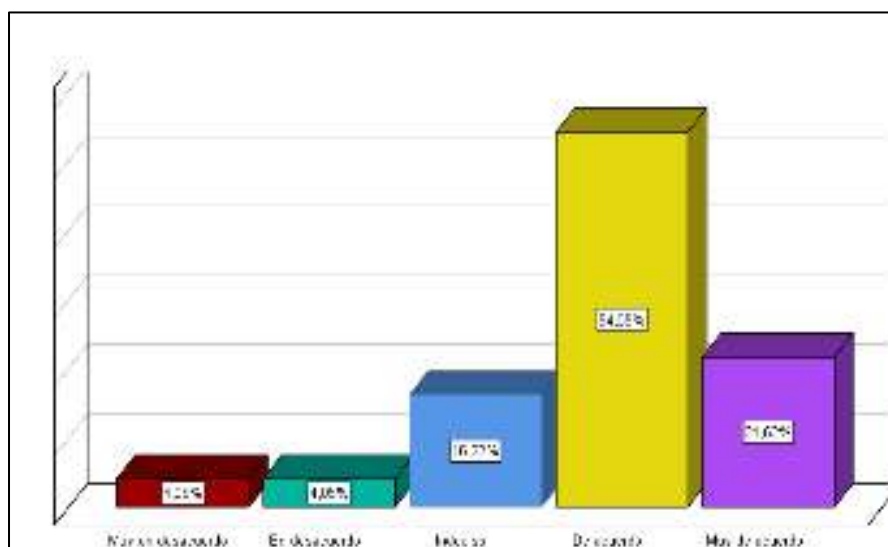


Figura 54. Tardanzas y faltas

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 4,05% indicaron estar muy en desacuerdo, el 4,05% manifestaron estar en desacuerdo, el 16,22% se mostraron indecisos, el 54,05% se mostraron de acuerdo y el 21,62% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores explican de manera general los motivos de sus tardanzas o faltas a clase como un gesto de respeto a sus estudiantes.

17.- ¿Los profesores devuelven los resultados de pruebas cortas, exámenes, trabajos en un plazo aceptable?

Tabla 54
Resultados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	2,0	2,0	2,0
En desacuerdo	6	4,1	4,1	6,1
Indeciso	22	14,9	14,9	20,9
De acuerdo	97	65,5	65,5	86,5
Muy de acuerdo	20	13,5	13,5	100,0
Total	148	100,0	100,0	

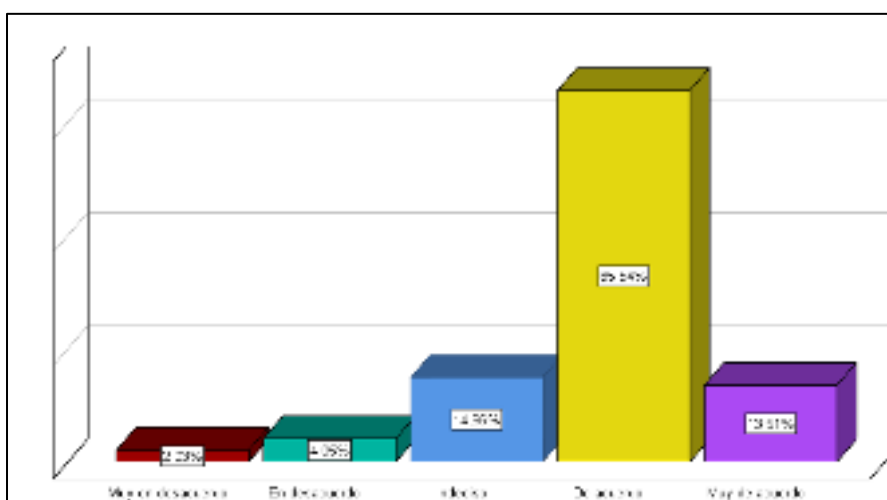


Figura 55. Resultados

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 2,03% indicaron estar muy en desacuerdo, el 4,05% manifestaron estar en desacuerdo, el 14,86% se mostraron indecisos, el 65,54% se mostraron de acuerdo y el 13,51% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores devuelven los resultados de pruebas cortas, exámenes, trabajos en un plazo aceptable.

18.- ¿Los profesores enriquecen las explicaciones con ejemplos de la realidad que demuestran su actualización en las temáticas del curso que enseñan?

Tabla 55

Explicaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	1,4	1,4	1,4
En desacuerdo	6	4,1	4,1	5,4
Indeciso	17	11,5	11,5	16,9
De acuerdo	99	66,9	66,9	83,8
Muy de acuerdo	24	16,2	16,2	100,0
Total	148	100,0	100,0	

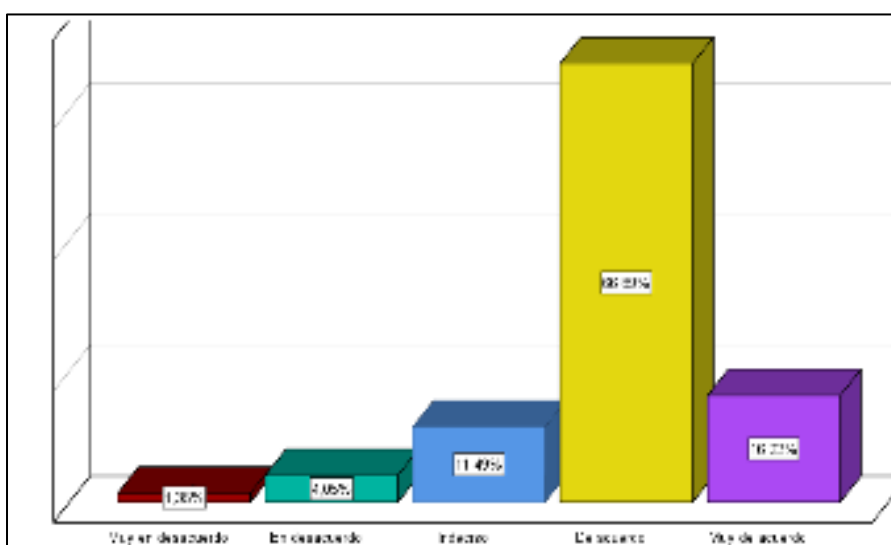


Figura 56. Explicaciones

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 1,35% indicaron estar muy en desacuerdo, el 4,05% manifestaron estar en desacuerdo, el 11,49% se mostraron indecisos, el 66,89% se mostraron de acuerdo y el 16,22% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores enriquecen las explicaciones con ejemplos de la realidad que demuestran su actualización en las temáticas del curso que enseñan.

19.- ¿Los profesores demuestran estar actualizado en los contenidos y formas de enseñar?

Tabla 56

Actualización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	1,4	1,4	1,4
En desacuerdo	6	4,1	4,1	5,4
Indeciso	17	11,5	11,5	16,9
De acuerdo	100	67,6	67,6	84,5
Muy de acuerdo	23	15,5	15,5	100,0
Total	148	100,0	100,0	

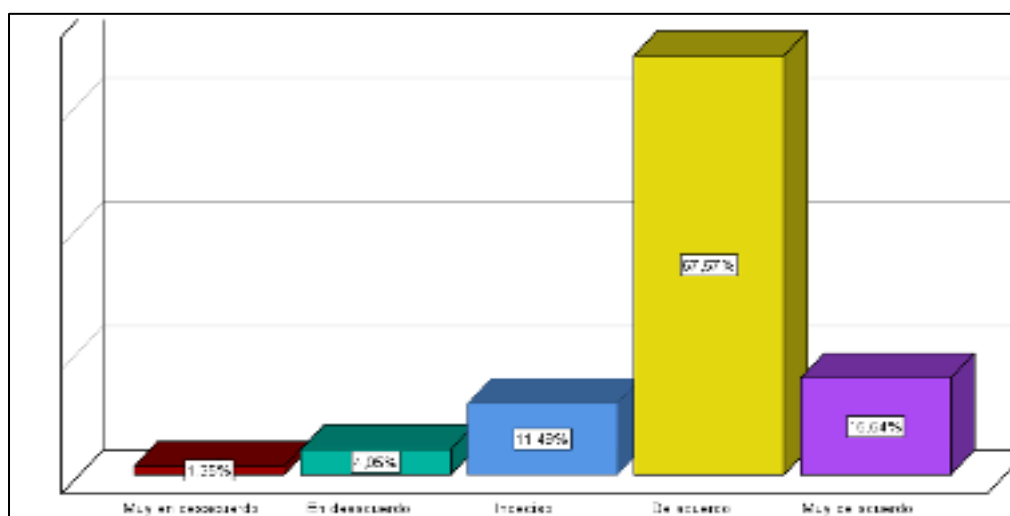


Figura 57. Actualización

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 1,35% indicaron estar muy en desacuerdo, el 4,05% manifestaron estar en desacuerdo, el 11,49% se mostraron indecisos, el 67,57% se mostraron de acuerdo y el 15,54% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores demuestran estar actualizado en los contenidos y formas de enseñar.

20.- ¿Los profesores siempre relaciona su especialidad con otras esferas del conocimiento?

Tabla 57
Especialidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	1,4	1,4	1,4
En desacuerdo	8	5,4	5,4	6,8
Indeciso	28	18,9	18,9	25,7
De acuerdo	90	60,8	60,8	86,5
Muy de acuerdo	20	13,5	13,5	100,0
Total	148	100,0	100,0	

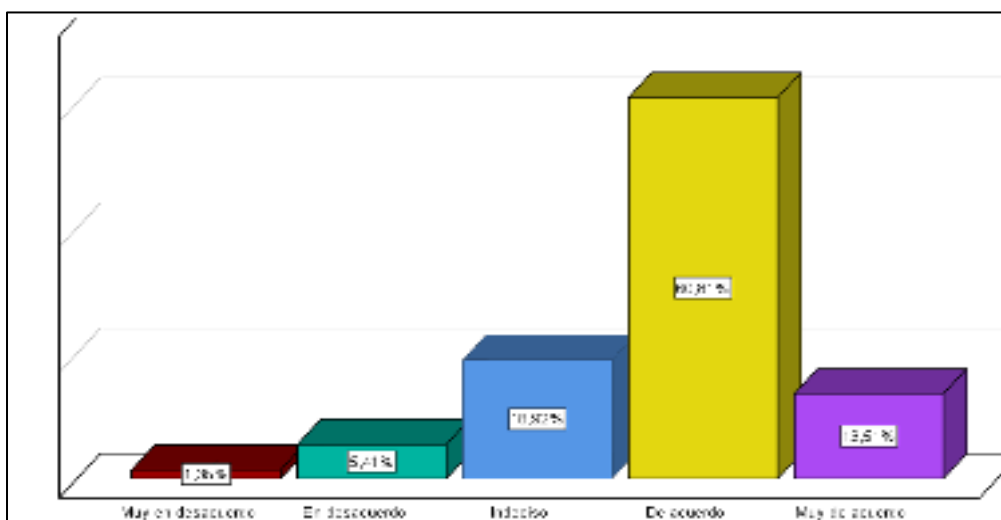


Figura 58. Especialidad

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 1,35% indicaron estar muy en desacuerdo, el 5,41% manifestaron estar en desacuerdo, el 18,92% se mostraron indecisos, el 60,81% se mostraron de acuerdo y el 13,51% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores siempre relacionan su especialidad con otras esferas del conocimiento.

21.- ¿Las interacciones entre los profesores y los estudiantes promueven el aprendizaje?

Tabla 58
Interacciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	2,7	2,7	2,7
En desacuerdo	2	1,4	1,4	4,1
Indeciso	12	8,1	8,1	12,2
De acuerdo	100	67,6	67,6	79,7
Muy de acuerdo	30	20,3	20,3	100,0
Total	148	100,0	100,0	

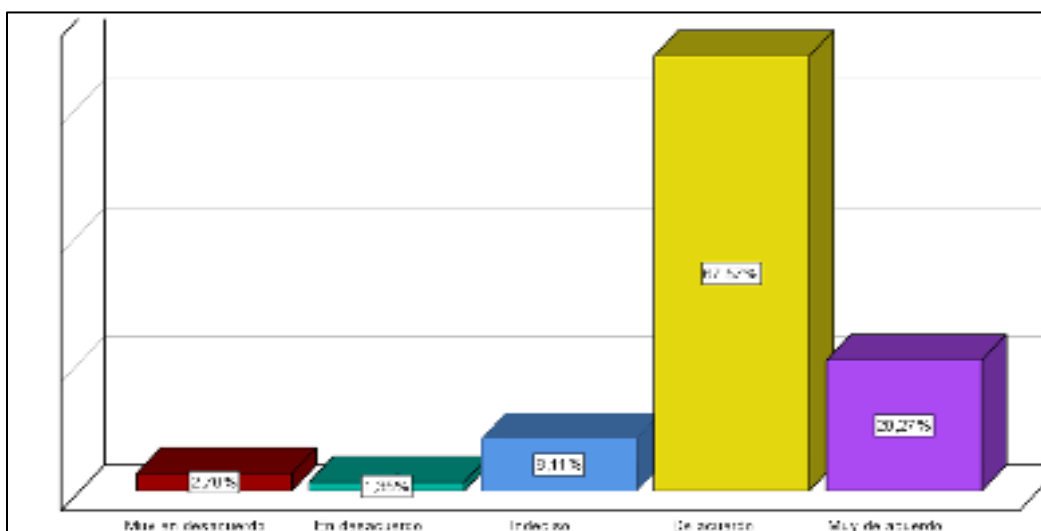


Figura 59. Interacciones

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 2,70% indicaron estar muy en desacuerdo, el 1,35% manifestaron estar en desacuerdo, el 8,11% se mostraron indecisos, el 67,57% se mostraron de acuerdo y el 20,27% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que las interacciones entre los profesores y los estudiantes promueven el aprendizaje.

22.- ¿Los profesores promueven la libertad con responsabilidad en el salón de clase?

Tabla 59

Libertad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	1,4	1,4	1,4
En desacuerdo	8	5,4	5,4	6,8
Indeciso	14	9,5	9,5	16,2
De acuerdo	96	64,9	64,9	81,1
Muy de acuerdo	28	18,9	18,9	100,0
Total	148	100,0	100,0	

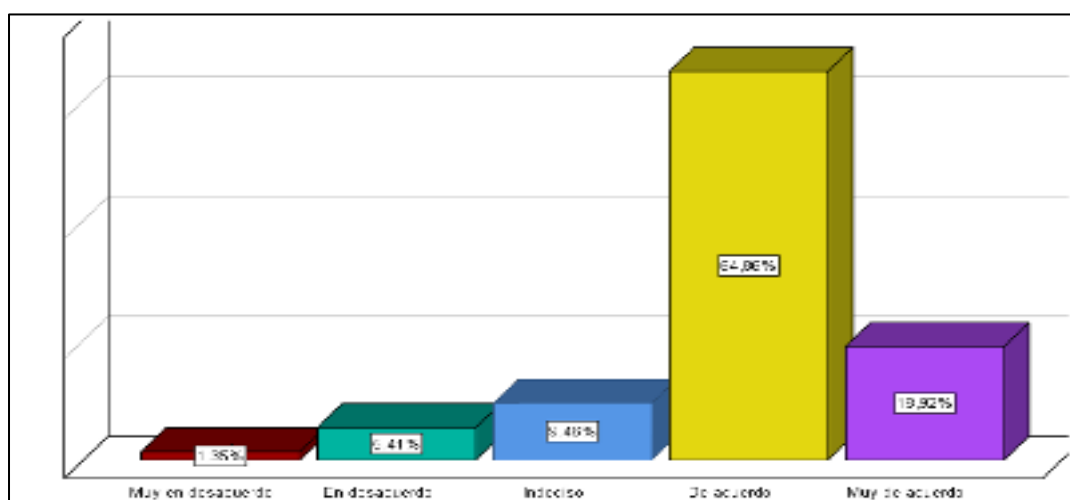


Figura 60. Libertad

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 1,35% indicaron estar muy en desacuerdo, el 5,41% manifestaron estar en desacuerdo, el 9,46% se mostraron indecisos, el 64,86% se mostraron de acuerdo y el 18,92% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores promueven la libertad con responsabilidad en el salón de clase.

23.- ¿Los profesores siempre se interesa ustedes como persona además de estudiantes que somos?

Tabla 60

Interés como persona

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	2,0	2,0	2,0
En desacuerdo	7	4,7	4,7	6,8
Indeciso	28	18,9	18,9	25,7
De acuerdo	88	59,5	59,5	85,1
Muy de acuerdo	22	14,9	14,9	100,0
Total	148	100,0	100,0	

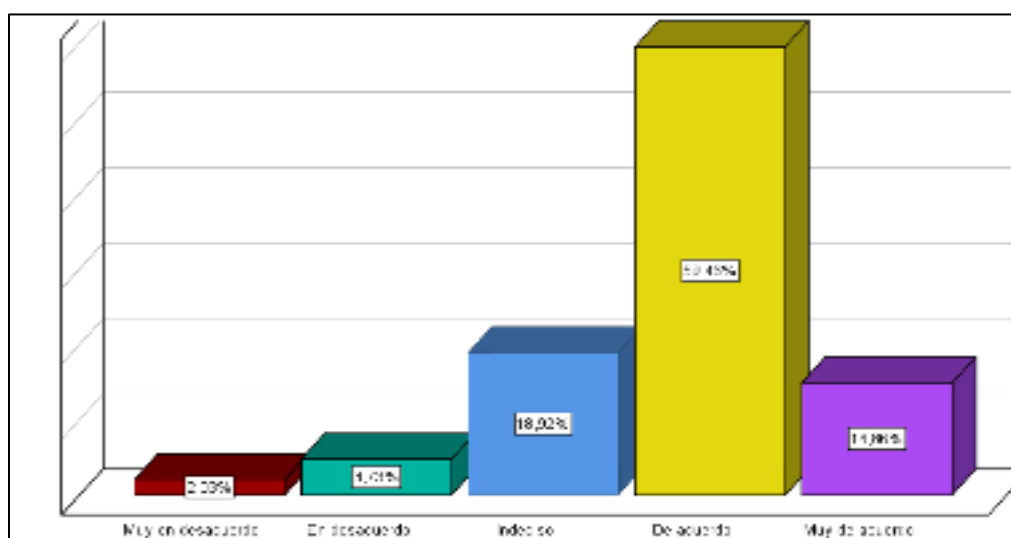


Figura 61. Interés como persona

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 2,03% indicaron estar muy en desacuerdo, el 4,73% manifestaron estar en desacuerdo, el 18,92% se mostraron indecisos, el 59,46% se mostraron de acuerdo y el 14,86% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores siempre se interesan ustedes como persona además de estudiantes que somos.

24.- ¿Los profesores siempre tienen en cuenta las necesidades y propone alguna alternativa de solución?

Tabla 61

Alternativa de solución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	,7	,7	,7
En desacuerdo	5	3,4	3,4	4,1
Indeciso	21	14,2	14,2	18,2
De acuerdo	94	63,5	63,5	81,8
Muy de acuerdo	27	18,2	18,2	100,0
Total	148	100,0	100,0	

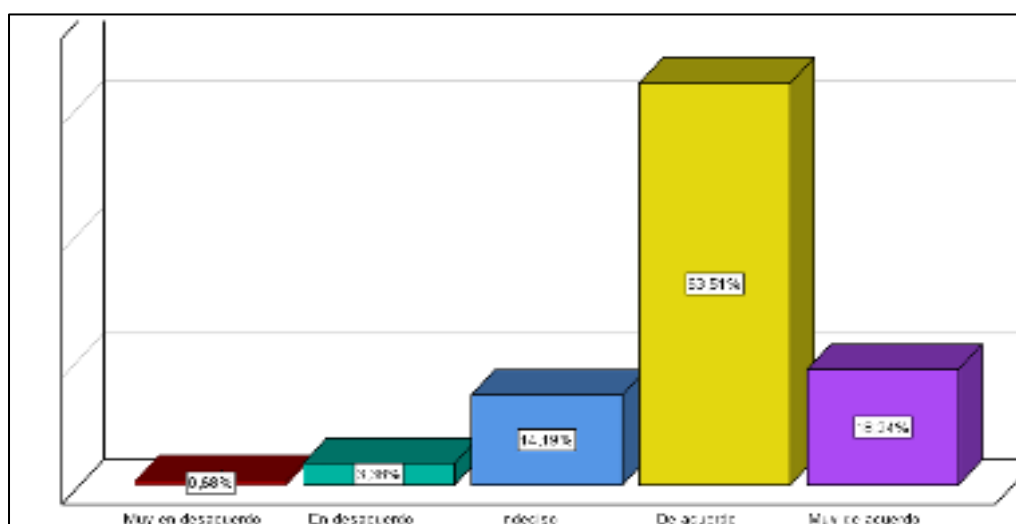


Figura 62. Alternativa de solución

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 1,35% indicaron estar muy en desacuerdo, el 3,38% manifestaron estar en desacuerdo, el 14,19% se mostraron indecisos, el 63,51% se mostraron de acuerdo y el 18,24% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores siempre tienen en cuenta las necesidades y propone alguna alternativa de solución.

25.- ¿Los profesores demuestran confianza en las posibilidades del aprendizaje de los estudiantes?

Tabla 62

Posibilidades de aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	,7	,7	,7
En desacuerdo	4	2,7	2,7	3,4
Indeciso	16	10,8	10,8	14,2
De acuerdo	99	66,9	66,9	81,1
Muy de acuerdo	28	18,9	18,9	100,0
Total	148	100,0	100,0	

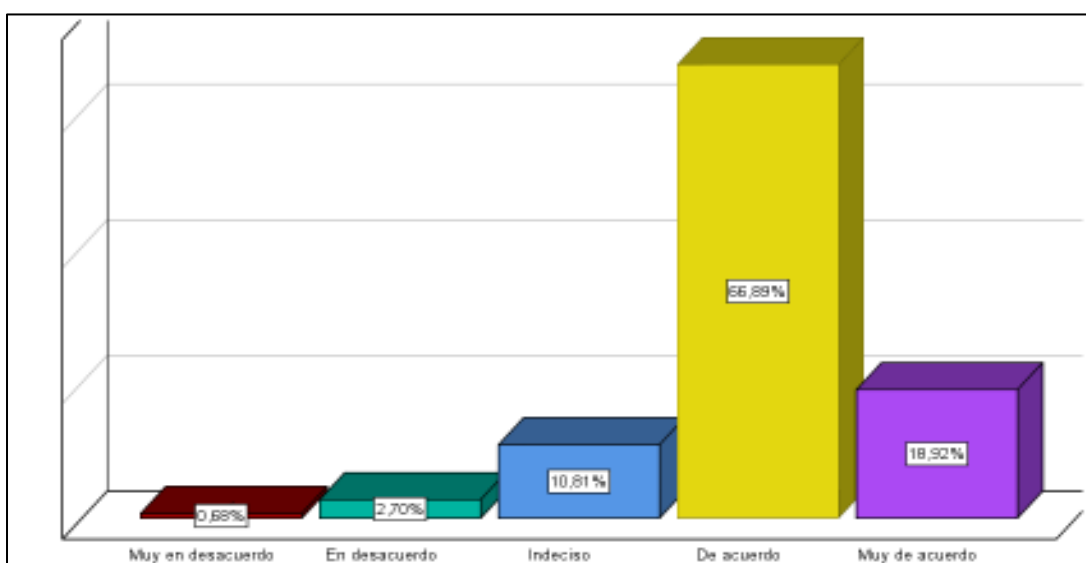


Figura 63. Posibilidades de aprendizaje

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 0,68% indicaron estar muy en desacuerdo, el 2,70% manifestaron estar en desacuerdo, el 10,81% se mostraron indecisos, el 66,89% se mostraron de acuerdo y el 18,92% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores demuestran confianza en las posibilidades del aprendizaje de los estudiantes.

26.- ¿Los profesores conversa con los alumnos de manera personal acerca de lo que espera que logre y/o supere?

Tabla 63

Conversación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	5	3,4	3,4	3,4
En desacuerdo	13	8,8	8,8	12,2
Indeciso	36	24,3	24,3	36,5
De acuerdo	70	47,3	47,3	83,8
Muy de acuerdo	24	16,2	16,2	100,0
Total	148	100,0	100,0	

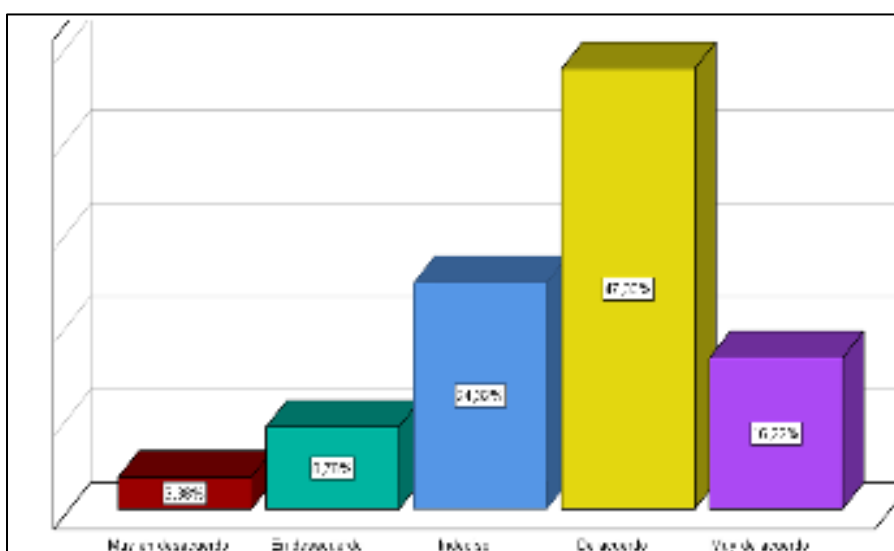


Figura 64. Conversación

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 3,38% indicaron estar muy en desacuerdo, el 8,78% manifestaron estar en desacuerdo, el 24,32% se mostraron indecisos, el 47,30% se mostraron de acuerdo y el 16,22% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores conversan con los alumnos de manera personal acerca de lo que espera que logre y/o supere.

27.- ¿Los profesores ayuda a rescatar las habilidades y actitudes positivas de sus estudiantes para poder usarlas en beneficio de su aprendizaje?

Tabla 64

Habilidades y actitudes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	,7	,7	,7
En desacuerdo	11	7,4	7,4	8,1
Indeciso	23	15,5	15,5	23,6
De acuerdo	90	60,8	60,8	84,5
Muy de acuerdo	23	15,5	15,5	100,0
Total	148	100,0	100,0	

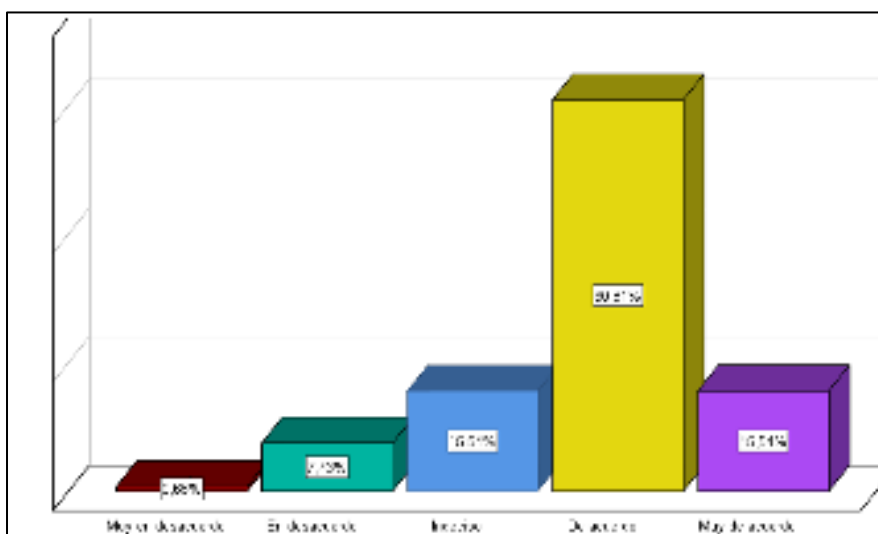


Figura 65. Habilidades y actitudes

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 0,68% indicaron estar muy en desacuerdo, el 7,43% manifestaron estar en desacuerdo, el 15,54% se mostraron indecisos, el 60,81% se mostraron de acuerdo y el 15,54% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores ayudan a rescatar las habilidades y actitudes positivas de sus estudiantes para poder usarlas en beneficio de su aprendizaje.

28.- ¿Los profesores corrigen con respeto ayudando a reconocer las actitudes negativas de sus alumnos?

Tabla 65

Actitudes negativas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	,7	,7	,7
En desacuerdo	7	4,7	4,7	5,4
Indeciso	25	16,9	16,9	22,3
De acuerdo	93	62,8	62,8	85,1
Muy de acuerdo	22	14,9	14,9	100,0
Total	148	100,0	100,0	

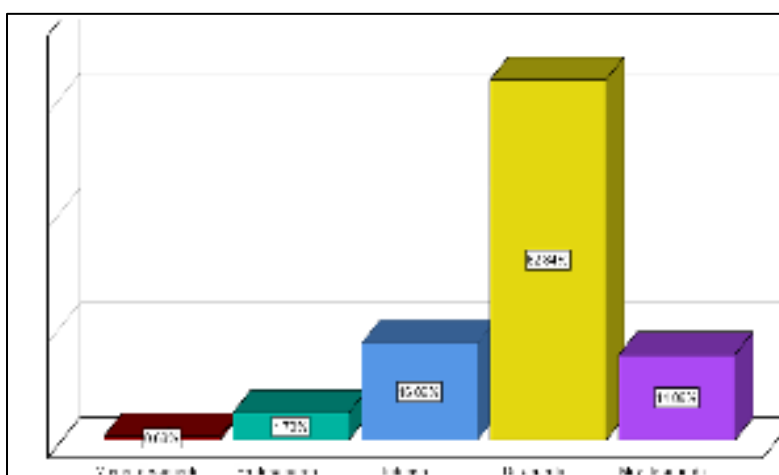


Figura 66. Actitudes negativas

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 0,68% indicaron estar muy en desacuerdo, el 4,73% manifestaron estar en desacuerdo, el 16,89% se mostraron indecisos, el 62,84% se mostraron de acuerdo y el 14,86% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores demuestran estar actualizado en los contenidos y formas de enseñar.

29.- ¿Aprueban los cursos porque los profesores los hacen de fácil comprensión y desarrollo?

Tabla 66

Aprobación de cursos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	2,0	2,0	2,0
En desacuerdo	14	9,5	9,5	11,5
Indeciso	28	18,9	18,9	30,4
De acuerdo	86	58,1	58,1	88,5
Muy de acuerdo	17	11,5	11,5	100,0
Total	148	100,0	100,0	

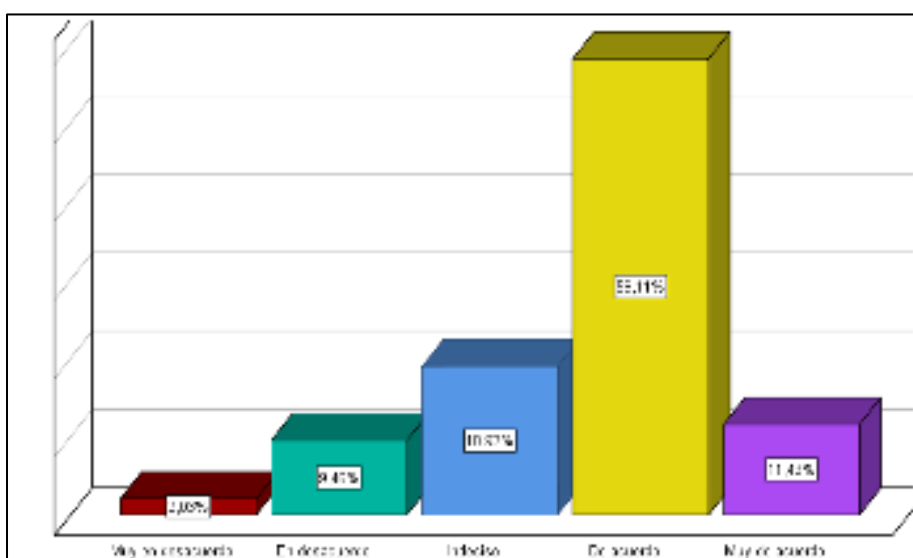


Figura 67. Aprobación de cursos

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 2,03% indicaron estar muy en desacuerdo, el 9,46% manifestaron estar en desacuerdo, el 18,92% se mostraron indecisos, el 58,11% se mostraron de acuerdo y el 11,49% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que aprueban los cursos porque los profesores los hacen de fácil comprensión y desarrollo.

30.- ¿Aun cuando los temas y actividades desarrolladas no son fáciles los alumnos aprueban el curso?

Tabla 67

Temas y actividades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	2,7	2,7	2,7
En desacuerdo	12	8,1	8,1	10,8
Indeciso	61	41,2	41,2	52,0
De acuerdo	58	39,2	39,2	91,2
Muy de acuerdo	13	8,8	8,8	100,0
Total	148	100,0	100,0	

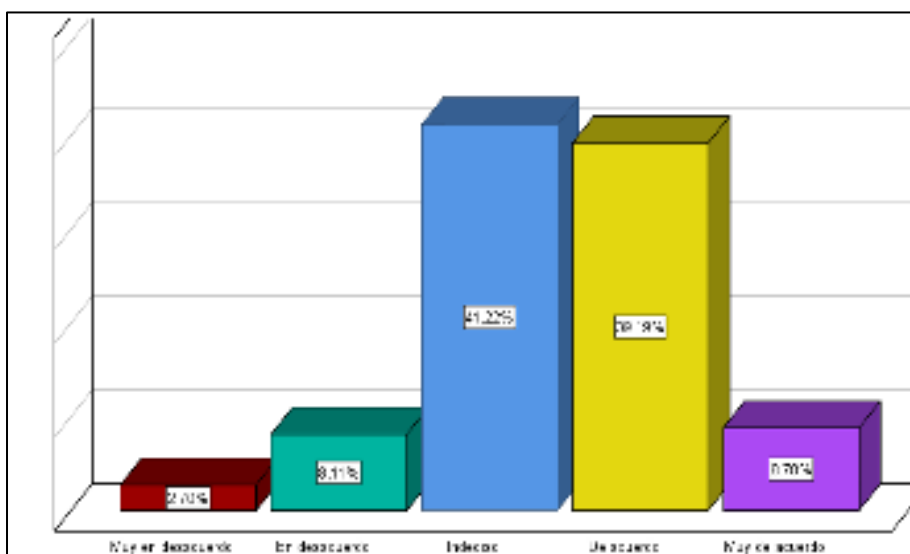


Figura 68. Temas y actividades

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 2,70% indicaron estar muy en desacuerdo, el 8,11% manifestaron estar en desacuerdo, el 41,22% se mostraron indecisos, el 39,19% se mostraron de acuerdo y el 8,78% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que aun cuando los temas y actividades desarrolladas no son fáciles los alumnos aprueban el curso.

31.- ¿Los alumnos aprueban el curso gracias a su responsabilidad y perseverancia en el desarrollo de las clases?

Tabla 68

Responsabilidad y perseverancia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	,7	,7	,7
En desacuerdo	1	,7	,7	1,4
Indeciso	27	18,2	18,2	19,6
De acuerdo	78	52,7	52,7	72,3
Muy de acuerdo	41	27,7	27,7	100,0
Total	148	100,0	100,0	

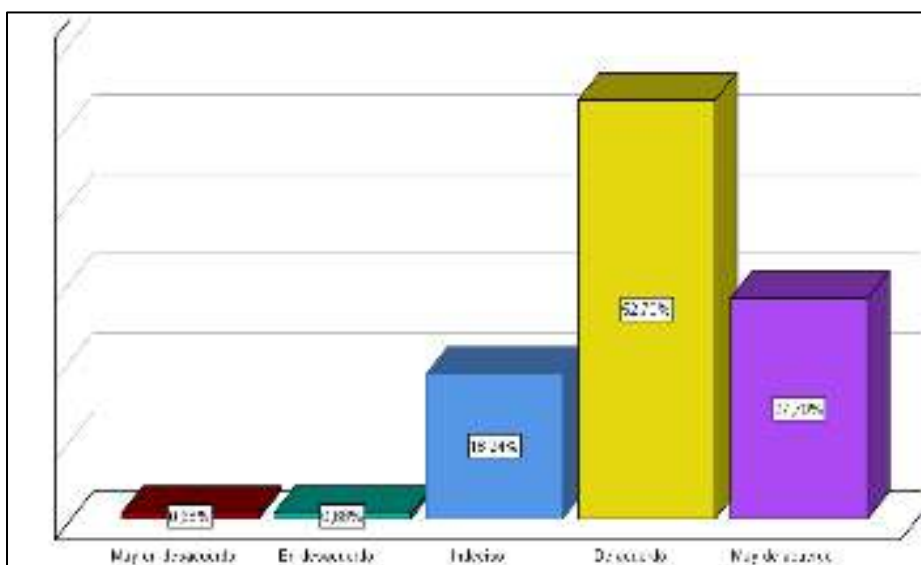


Figura 69. Responsabilidad y perseverancia

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 0,68% indicaron estar muy en desacuerdo, el 0,68% manifestaron estar en desacuerdo, el 18,24% se mostraron indecisos, el 52,70% se mostraron de acuerdo y el 27,70% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los alumnos aprueban el curso gracias a su responsabilidad y perseverancia en el desarrollo de las clases.

32.- ¿Al término o comienzo de un trimestre los profesores hacen un diálogo reflexivo acerca de los logros y dificultades de los alumnos?

Tabla 69

Dialogo reflexivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	2,7	2,7	2,7
En desacuerdo	1	,7	,7	3,4
Indeciso	62	41,9	41,9	45,3
De acuerdo	78	52,7	52,7	98,0
Muy de acuerdo	3	2,0	2,0	100,0
Total	148	100,0	100,0	

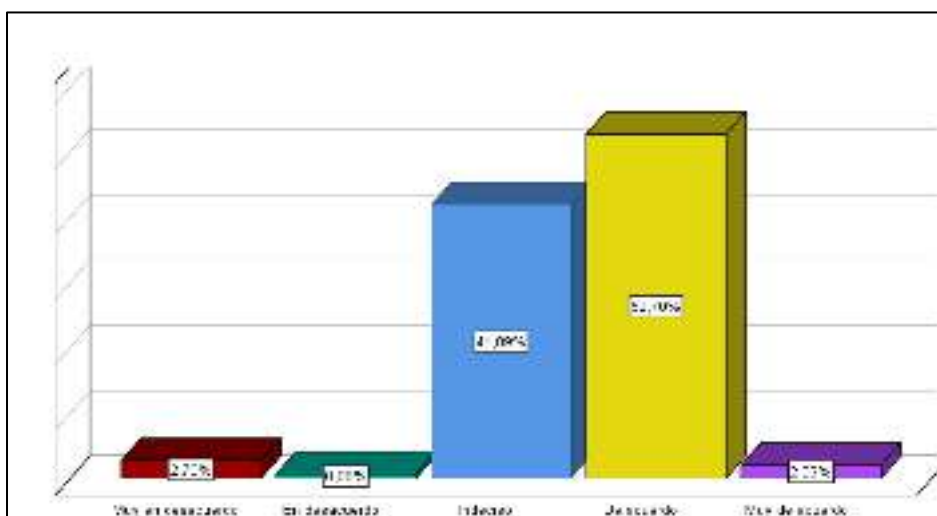


Figura 70. Dialogo reflexivo

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 2,70% indicaron estar muy en desacuerdo, el 0,68% manifestaron estar en desacuerdo, el 41,89% se mostraron indecisos, el 52,70% se mostraron de acuerdo y el 2,03% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que al término o comienzo de un trimestre los profesores hacen un diálogo reflexivo acerca de los logros y dificultades de los alumnos.

33.- ¿Los profesores la motivan a utilizar sus habilidades para ayudar a otros compañeros a superar sus dificultades?

Tabla 70

Ayuda

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	2,7	2,7	2,7
En desacuerdo	8	5,4	5,4	8,1
Indeciso	25	16,9	16,9	25,0
De acuerdo	86	58,1	58,1	83,1
Muy de acuerdo	25	16,9	16,9	100,0
Total	148	100,0	100,0	

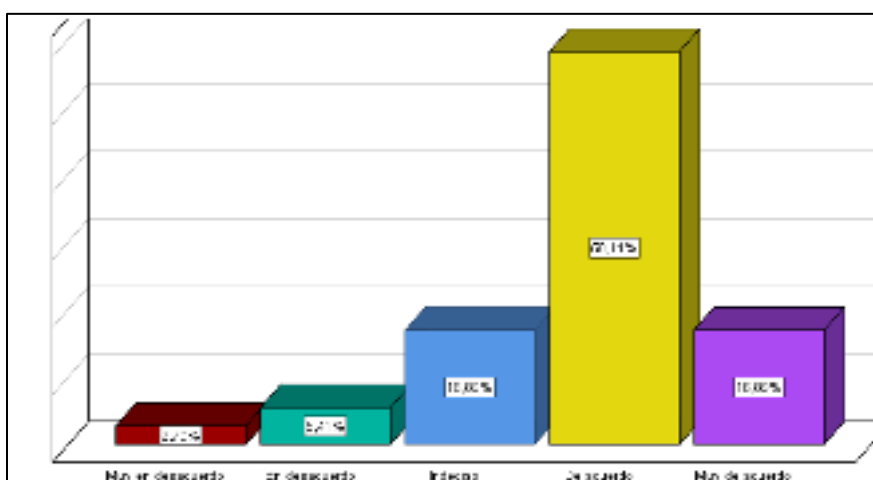


Figura 71. Ayuda

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 2,70% indicaron estar muy en desacuerdo, el 5,41% manifestaron estar en desacuerdo, el 16,89% se mostraron indecisos, el 58,11% se mostraron de acuerdo y el 16,89% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores la motivan a utilizar sus habilidades para ayudar a otros compañeros a superar sus dificultades.

34.- ¿Los profesores conversan los padres y/o apoderados para que orienten y acompañen a los alumnos?

Tabla 71

Padres y/o apoderados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	8	5,4	5,4	5,4
En desacuerdo	10	6,8	6,8	12,2
Indeciso	38	25,7	25,7	37,8
De acuerdo	71	48,0	48,0	85,8
Muy de acuerdo	21	14,2	14,2	100,0
Total	148	100,0	100,0	

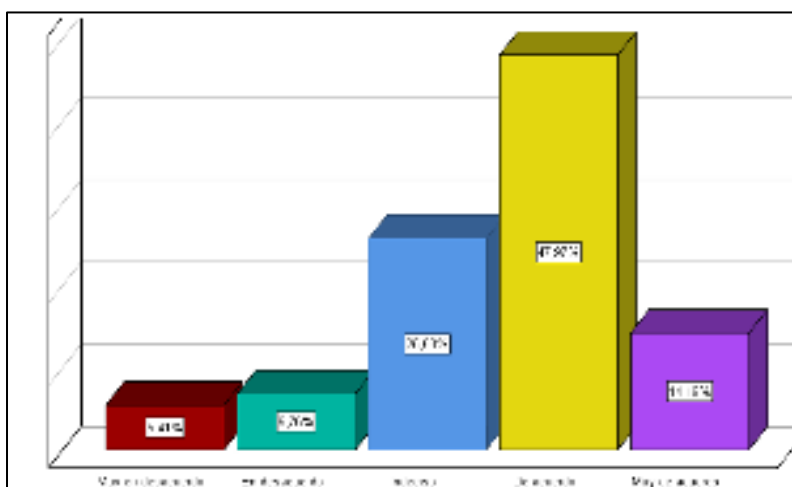


Figura 72. Padres y/o apoderados

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario sobre el desempeño docente el 5,41% indicaron estar muy en desacuerdo, el 6,76% manifestaron estar en desacuerdo, el 25,68% se mostraron indecisos, el 47,97% se mostraron de acuerdo y el 14,19% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores conversan los padres y/o apoderados para que orienten y acompañen a los alumnos.

35.- ¿Los profesores promueven que los padres y/o apoderados reconozcan los logros y no sólo los errores?

Tabla 72

Logros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	7	4,7	4,7	4,7
En desacuerdo	14	9,5	9,5	14,2
Indeciso	32	21,6	21,6	35,8
De acuerdo	72	48,6	48,6	84,5
Muy de acuerdo	23	15,5	15,5	100,0
Total	148	100,0	100,0	

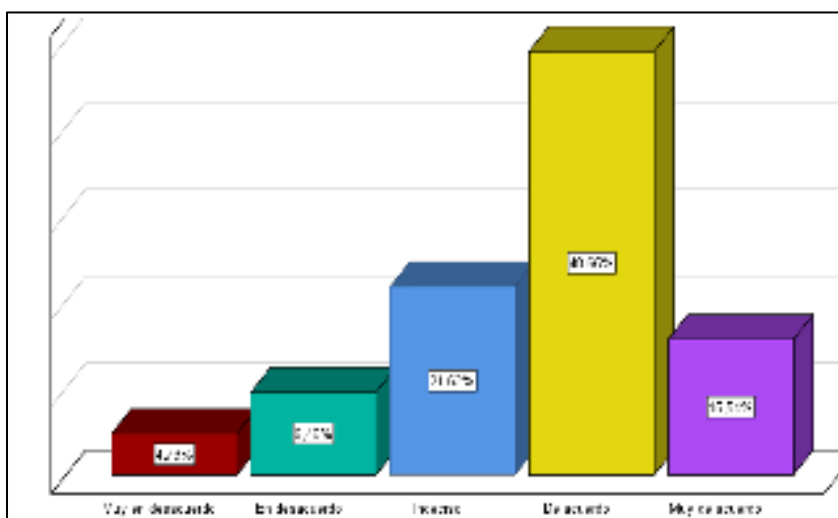


Figura 73. Logros

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplicó un cuestionario sobre el desempeño docente el 4,73% indicaron estar muy en desacuerdo, el 9,46% manifestaron estar en desacuerdo, el 21,62% se mostraron indecisos, el 48,65% se mostraron de acuerdo y el 15,54% indicaron estar muy de acuerdo. Por lo que se puede sostener que los profesores promueven que los padres y/o apoderados reconozcan los logros y no sólo los errores.

Tabla 73

Uso pedagógico del tiempo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	52	35,1	35,1	35,1
Medio	95	64,2	64,2	99,3
Bajo	1	,7	,7	100,0
Total	148	100,0	100,0	

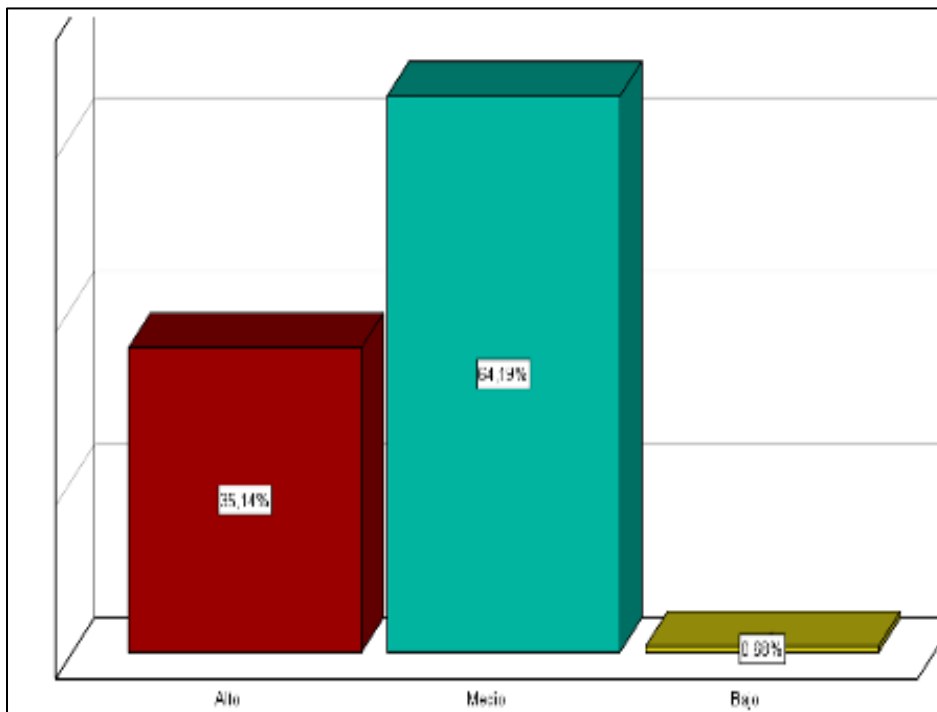


Figura 74. Uso pedagógico del tiempo

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario se tuvo por resultados para la dimensión uso pedagógico del tiempo de la variable desempeño docente, que el 35,14% se encuentra en el nivel alto, el 64,19% se encuentra en el nivel medio y el 0,68% se encuentra en el nivel bajo. Predominando el nivel medio con un porcentaje equivalente al 35,14%. Por lo que se puede sostener que, el uso pedagógico del tiempo es medio en los docentes de la Institución educativa “María Auxiliadora”, Puno 2020.

Tabla 74

Uso de herramientas pedagógicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	111	75,0	75,0	75,0
Medio	35	23,6	23,6	98,6
Bajo	2	1,4	1,4	100,0
Total	148	100,0	100,0	

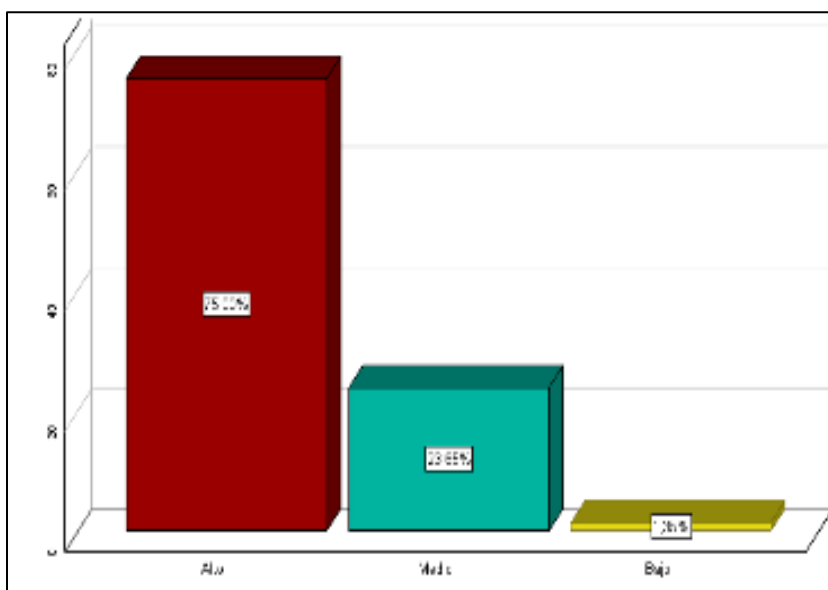


Figura 75. Uso de herramientas pedagógicas

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario se tuvo por resultados para la dimensión uso de herramientas pedagógicas de la variable desempeño docente, que el 75,00% se encuentra en el nivel alto, el 23,55% se encuentra en el nivel medio y el 1,35% se encuentra en el nivel bajo. Predominando el nivel alto con un porcentaje equivalente al 75,00%. Por lo que se puede sostener que, el uso de herramientas pedagógicas es alto en los docentes de la Institución educativa “María Auxiliadora”, Puno 2020.

Tabla 75

Uso de materiales y recursos educativos materiales didácticos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	108	73,0	73,0	73,0
Medio	35	23,6	23,6	96,6
Bajo	5	3,4	3,4	100,0
Total	148	100,0	100,0	

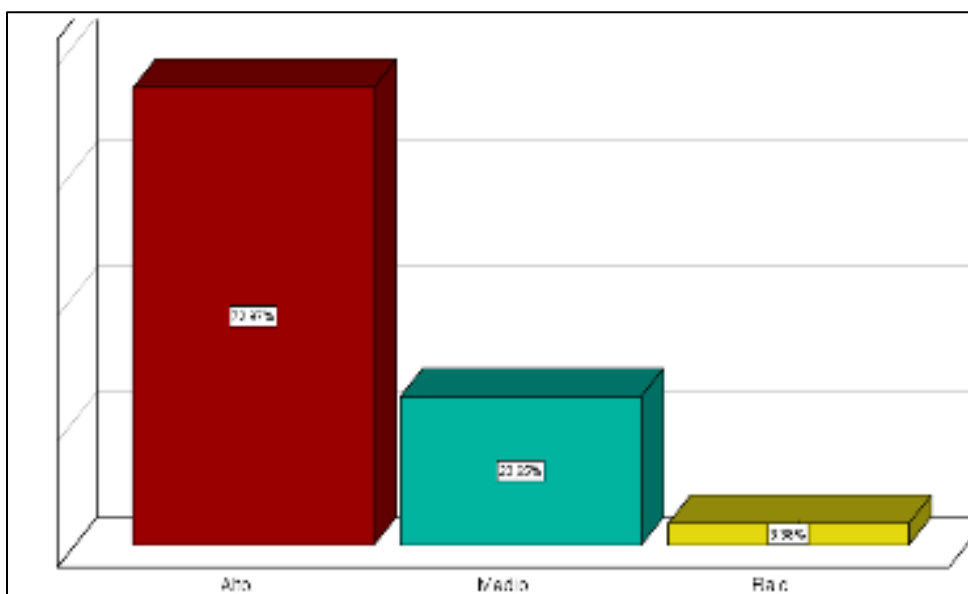


Figura 76. Uso de materiales y recursos educativos materiales didácticos

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplico un cuestionario se tuvo por resultados para la dimensión uso de materiales y recursos educativos materiales didácticos de la variable desempeño docente, que el 72,97% se encuentra en el nivel alto, el 23,65% se encuentra en el nivel medio y el 3,38% se encuentra en el nivel bajo. Predominando el nivel alto con un porcentaje equivalente al 72,97%. Por lo que se puede sostener que, el uso de materiales y recursos educativos materiales didácticos es alto en los docentes de la Institución educativa “María Auxiliadora”, Puno 2020.

Tabla 76

Desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	111	75,0	75,0	75,0
Medio	36	24,3	24,3	99,3
Bajo	1	,7	,7	100,0
Total	148	100,0	100,0	

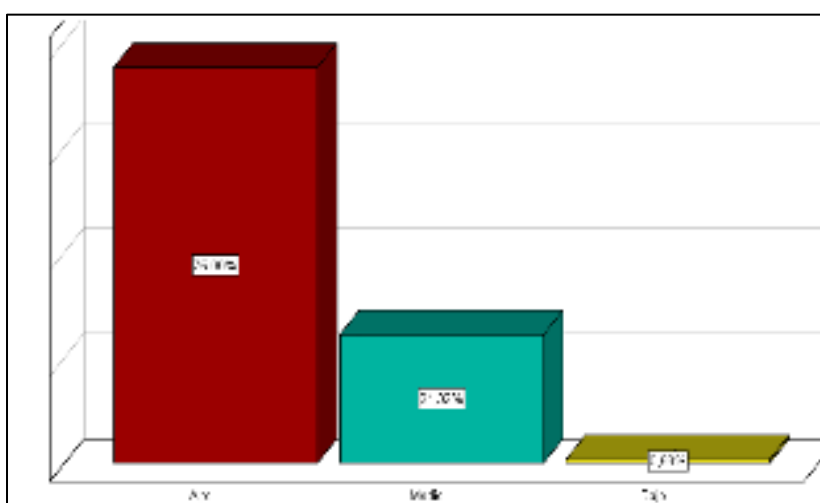


Figura 77. Desempeño docente

Interpretación:

De la tabla y figura de resultados para una muestra de 148 estudiantes a quienes se les aplicó un cuestionario se tuvo por resultados de la variable desempeño docente, que el 75,00% se encuentra en el nivel alto, el 24,32% se encuentra en el nivel medio y el 0,68% se encuentra en el nivel bajo. Predominando el nivel alto con un porcentaje equivalente al 75,00%. Por lo que se puede sostener que, el desempeño laboral es alto en los docentes de la Institución educativa “María Auxiliadora”, Puno 2020.

4.1.3. Contrastación de hipótesis

4.1.3.1. Prueba de Normalidad

a) Prueba de normalidad

Tabla 77

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación Laboral	,461	242	,000
Desempeño Docente	,535	242	,000

Conforme se aprecia la prueba de normalidad, de acuerdo a la cantidad de colaboradores para efectos de la investigación se ha optado por la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov que se utiliza para datos mayores a 50, en el presente caso la muestra está conformado por 242 colaboradores (94 docentes y 148 estudiantes). Además de ello la significancia bilateral de la prueba de normalidad a fin de determinar las pruebas estadísticas a emplear para la prueba de hipótesis se tendrá en consideración el criterio siguiente:

Regla:

Si $p > 0,05$ los datos proceden de una distribución normal

Si $p \leq 0,05$ los datos procediesen de una distribución no normal

Por consiguientes, conforme se aprecia de la prueba de normalidad, que la significancia bilateral equivale a 0,000, que es menor a 0,05 por lo que se determinó para la prueba de hipótesis se empleara la prueba estadística de

Rho de Spearman, en vista que los datos proceden de una distribución no normal.

b) Contrastación de hipótesis general

HG: La motivación laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.

H0: La motivación laboral NO se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.

Nivel de significancia:

0,05 igual a 5% del margen de error estimado.

95% nivel de confiabilidad.

Lectura de P. valor:

Si **p** valor es menor o igual a 0,05 se rechaza la hipótesis nula.

Si **p** valor es mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula.

Utilización de la prueba estadística:

Tabla 78

Correlación motivación laboral y desempeño docente

			Motivación Laboral	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,941**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	242	242
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,941**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	242	242

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión estadística:

La correlación encontrada es positiva muy alta con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman equivalente al 0,941 (94,1%), presenta un nivel de significancia bilateral de 0,000 que es menor a la significación máxima de 0,05 (5%), por lo tanto, se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística:

Se concluye que la motivación laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.

c) Contrastación de hipótesis específico 1

HE1: La motivación intrínseca se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.

H0: La motivación intrínseca No se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.

Nivel de significancia:

0,05 igual a 5% del margen de error estimado.

95% nivel de confiabilidad.

Lectura de P. valor:

Si **p** valor es menor o igual a 0,05 se rechaza la hipótesis nula.

Si **p** valor es mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula.

Utilización de la prueba estadística:

Tabla 79

Correlación motivación intrínseca y desempeño docente

		Desempeño	
		Intrínseca	Docente
Rho de Spearman	Intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,843**
		N	,000
		242	242
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,843**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		242	242

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión estadística:

La correlación encontrada es positiva alta con un coeficiente de correlación de *Rho de Spearman* equivalente al 0,843 (84,3%), presenta un nivel de significancia bilateral de 0,000 que es menor a la significación máxima de 0,05 (5%), por lo tanto, se acepta la hipótesis específico 1 y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística:

Se concluye que la motivación intrínseca se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.

d) Contrastación de hipótesis específico 2

HE2: La motivación extrínseca se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.

H0: La motivación extrínseca No se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.

Nivel de significancia:

0,05 igual a 5% del margen de error estimado.

95% nivel de confiabilidad.

Lectura de P. valor:

Si **p** valor es menor o igual a 0,05 se rechaza la hipótesis nula.

Si **p** valor es mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula.

Utilización de la prueba estadística:

Tabla 80

Correlación motivación extrínseca y desempeño docente

		Desempeño	
		Extrínseca	Docente
Rho de Spearman	Extrínseca	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,843**
		N	,000
Desempeño Docente	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	242
		Sig. (bilateral)	,843**
		N	,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión estadística:

La correlación encontrada es positiva es alta con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman equivalente al 0,843 (84,3%), presenta un nivel de significancia bilateral de 0,000 que es menor a la significación máxima de 0,05 (5%), por lo tanto, se acepta la hipótesis específico 2 y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística:

Se concluye que la motivación extrínseca se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.

e) Contrastación de hipótesis específico 3

HE3: La motivación trascendente se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.

H0: La motivación trascendente NO se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.

Nivel de significancia:

0,05 igual a 5% del margen de error estimado.

95% nivel de confiabilidad.

Lectura de P. valor:

Si p valor es menor o igual a 0,05 se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor es mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula.

Utilización de la prueba estadística:

Tabla 81

Correlación motivación laboral y desempeño docente

		Desempeño	
		Trascendente	Docente
Rho de Spearman	Trascendente	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,843**
		N	242
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,843**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	242

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión estadística:

La correlación encontrada es positiva muy alta con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman equivalente al 0,843 (84,3%), presenta un nivel de significancia bilateral de 0,000 que es menor a la significación

máxima de 0,05 (5%), por lo tanto, se acepta la hipótesis específico 3 y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística:

Se concluye que la motivación trascendente se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.

4.2. Discusión

En esta parte se presentan la discusión de los resultados con las teorías desarrolladas y los resultados obtenidos en la investigación iniciando con el objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020. En la que se halló por resultados para una muestra de 242 colaboradores, en la variable motivación laboral el 74,47% se encuentran en el nivel alto, el 19,15% en el nivel medio y el 6,38% se encuentran en el nivel bajo, frente a la variable desempeño docente donde se muestra un 75% en el nivel alto, un 24,32% en el nivel medio y el 0,68% en el nivel bajo, predominando en ambas variables el nivel alto. Además, se obtuvo una correlación positiva muy alta de rho de spearman equivalente al 0,941 (94,1%) y una significancia bilateral de 0,000 que es menor a la significancia máxima 0,05 (5%).

Estos resultados coincidiendo con Valdivia (2017) quien concluyó que el desempeño docente se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los profesores de la I.E. Emilio Soyer, durante el 2017, debido a su formación profesional, condiciones de salud, motivación hacia la profesión y compromiso laboral, además, el alumnado presenta motivación y compromiso con los docentes, existiendo una estructura sobre el proyecto educativo y un ambiente institucional favorable, de igual manera se coincide con Candelario (2019) quien concluyó que existe una correlación significativa de 0,661 entre la motivación laboral intrínseca y extrínseca y el desempeño profesional de los docentes de la I.E. León de Febres Cordero de Los Ríos, durante el 2018.

De igual modo se coincide con Gallardo (2017) quien concluyó que la motivación laboral ejerce mucha influencia sobre el desempeño en los docentes del colegio la Divina Providencia, donde un factor importante es el clima laboral en la institución, en la misma se coincidió con Chuquillanqui (2016) quien concluyó que el total de docentes

encuestados que laboran en el distrito de Pichanaqui presentan una motivación laboral media en un 55,4% y un nivel alto en un 44.6%, de otro se coincide con Montañez (2019) quien concluyó que existe una relación significativa de 0.73% entre motivación, liderazgo directivo y desempeño en los docentes de las instituciones educativas secundaria del distrito de Platería.

Seguidamente se presentan la discusión de los resultados respecto al objetivo específico 1: Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020. En la que se halló por resultados para una muestra de 242 colaboradores, en dimensión intrínseca de la motivación laboral el 74,47% se encuentra en el nivel alto, el 19,15% se encuentra en el nivel medio y el 6,38% se encuentra en el nivel bajo, frente a la variable desempeño docente donde se muestra un 75% en el nivel alto, un 24,32% en el nivel medio y el 0,68% en el nivel bajo, predominando en la dimensión y en la variable el nivel alto. Además, se obtuvo una correlación positiva alta de rho de spearman equivalente al 0,843 (84,3%) y una significancia bilateral de 0,000 que es menor a la significancia máxima 0,05 (5%).

Los resultados antes indicados coincidiendo con Aller (2019) quien concluyó que existe una correlación débil de $r=0.272$ entre la motivación y el desempeño del docente en la Institución Educativa Emblemática Simón Bolívar, durante el 2018, además, se coincide con Sumiri (2018) quien concluyó que la correlación entre la motivación y el desempeño del docente en la institución educativa San Martín de Porres gráficos Arequipa, durante el 2017, asimismo, se coincide con Reyes (2015) quien concluyó que existe una baja correlación entre el nivel de Burnout y el desempeño académico, ya que, el 64,4% de los docentes presentaba un buen desempeño, asimismo, el nivel de Burnout medio encontrado no produjo mayores complicaciones de salud en los docentes como enfermedades psicosomáticas, emocionales o conductuales.

Por otro lado también se coincide con Chata (2014) quien concluyó que existe una correlación significativa y directa casi perfecta entre la motivación laboral y el desempeño docente, teniendo un $r = 0,881$; asimismo, existe una correlación directa alta entre el desempeño docente y los factores ambientales, con un $r = 0,692$; en adición, se encontró una correlación significativa y directa casi perfecta entre los factores de función y el desempeño docente, con un $r = 0,787$, de igual forma se coincide con Saca (2018) quien concluyó que hay una correlación significativa de $r= 0.90$ entre la motivación del personal

y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias de gestión pública de la ciudad de Ayaviri, durante el 2017.

En la misma, se presentan la discusión de los resultados respecto al objetivo específico 2: Delimitar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020. En la que se halló por resultados para una muestra de 242 colaboradores, en la dimensión extrínseca de la motivación laboral el 74,47% se encuentra en el nivel alto, el 15,96% se encuentra en el nivel medio y el 9,57% se encuentra en el nivel bajo, frente a la variable desempeño docente donde se muestra un 75% en el nivel alto, un 24,32% en el nivel medio y el 0,68% en el nivel bajo, predominando en la dimensión y en la variable el nivel alto. Además, se obtuvo una correlación positiva alta de rho de spearman equivalente al 0,843 (84,3%), y una significancia bilateral de 0,000 que es menor a la significancia máxima 0,05 (5%).

Estos resultados coincidiendo con Cusilayme (2019), quien concluyó que existe una correlación positiva de 0.661 entre el desempeño laboral y los factores motivacionales para la Dirección Regional de Educación Puno. Además, tanto en la motivación intrínseca como extrínseca existe una influencia significativa con el desempeño laboral de 0.555 y 0.591 respectivamente. Seguidamente se coincidió con Paredes (2016) quien concluyó que la formación continua y el desempeño docente influyen significativamente para lograr un buen aprendizaje de los estudiantes de educación secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera sur Yunguyo, de igual manera se coincidió con Portugal (2018) quien concluyó que la motivación influye con un nivel de significancia de 45.1 en el desempeño laboral de los docentes del complejo educativo particular Luz Andina Reina de las Américas, durante el 2017. Además, antes del test, el desempeño laboral alcanzaba un 58.1%, pero en el post test se evidenció un desempeño laboral de los docentes incrementado considerablemente a un 74.2%, lo cual se considera un nivel alto.

Por último, se presentan la discusión de los resultados respecto al objetivo específico 3: Determinar la relación entre la motivación trascendente y el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020. En la que se halló por resultados para una muestra de 242 colaboradores, en la dimensión trascendente de la motivación laboral el 74,47% se encuentra en el nivel alto, el 18,09% se encuentra en el nivel medio y el 7,45% se encuentra en el nivel bajo, frente a la variable desempeño docente donde se muestra un 75% en el nivel alto, un 24,32% en el nivel medio y el 0,68% en el nivel bajo,

predominando en la dimensión y en la variable el nivel alto. Además, se obtuvo una correlación positiva alta de rho de spearman equivalente al 0,843 (84,3%) y una significancia bilateral de 0,000 que es menor a la significancia máxima 0,05 (5%).

Los resultados antes indicados coinciden con Pórtela (2014) quien concluyó que el nuevo instrumento de medición de desempeño logró que los docentes de desempeñaran con mayor tranquilidad y confianza debido al acompañamiento y seguimiento de su jefe directo y colegas. Asimismo, se pudo escoger mejores docentes que puedan optar por capacitaciones patrocinadas por el colegio en su totalidad o parcialmente, lo cual aumentó el desempeño y satisfacción laboral en un 15%, de igual forma se coincide con Huaita & Luza (2018) quienes concluyeron que el clima y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño del docente del nivel secundaria de Barrios Altos-Lima, año 2016; debido al buen ambiente laboral y la disposición hacia el trabajo, brindando información de manera reflexiva, creativa y crítica a los estudiantes para que así estos mejoren sus aprendizajes.

Seguido se coincide con Juárez (2016) quien concluyó que no existe una correlación significativa entre el nivel de motivación intrínseca y el desempeño laboral para los docentes encuestados de un colegio privado de la ciudad de Guatemala, ni por su rango de edad ni tiempo de ejercer la docencia en la institución privada. De igual manera, se coincidió con Pardo (2017) quien concluyó que, los estudiantes manifestaron el reconocimiento a la labor del docente, afirmaron que poseen autonomía, aceptación de retos y estabilidad laboral. No obstante, existe ausencia de estímulos hacia los docentes por parte de la institución, lo cual incide directa y negativamente en la motivación, ya que, el no cubrir sus necesidades y sentirse mal pagados, carecen de un sentido de pertenencia e identidad con el colegio. Asimismo, se coincidió con Tapias (2019) quien concluyó que existe una relación entre la influencia del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de los colegios públicos del municipio de Socorro.

Asimismo, se coincidió con Andriani *et al.* (2018) quienes concluyeron que el liderazgo transformacional tiene un efecto significativo en el desempeño de los maestros en el centro SMK en Palembang. Además se coincidió con Revilla (2017) quien concluyó que existe diversos tipos de contratos para los docentes que ejercen las mismas funciones, sumándole como beneficios en pocos casos bonos o servicios médicos; no obstante, esos beneficios son insuficientes para cubrir las necesidades básicas debido a como está



Venezuela, lo cual resulta en una carencia de motivación en la mayoría de docentes del Departamento de Biología y Química de la FaCE de la Universidad de Carabobo debido al ambiente desfavorable y la mala gestión del personal por parte de la alta gerencia.

CONCLUSIONES

Primero: Respecto al objetivo general se obtuvo por resultados respecto a variable motivación laboral el 74,47% se encuentran en el nivel alto, el 19,15% en el nivel medio y el 6,38% se encuentran en el nivel bajo, frente a la variable desempeño docente donde se muestra un 75% en el nivel alto, un 24,32% en el nivel medio y el 0,68% en el nivel bajo, predominando en ambas variables el nivel alto. Además, se obtuvo una correlación positiva muy alta de rho de spearman equivalente al 0,941 (94,1%) y una significancia bilateral de 0,000 que es menor a la significancia máxima 0,05 (5%). Concluyéndose que la motivación laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.

Segundo: Relacionado al objetivo específico 1 se obtuvo por resultados para la dimensión intrínseca de la motivación laboral el 74,47% se encuentra en el nivel alto, el 19,15% se encuentra en el nivel medio y el 6,38% se encuentra en el nivel bajo, frente a la variable desempeño docente donde se muestra un 75% en el nivel alto, un 24,32% en el nivel medio y el 0,68% en el nivel bajo, predominando en la dimensión y en la variable el nivel alto. Además, se obtuvo una correlación positiva alta de rho de spearman equivalente al 0,843 (84,3%) y una significancia bilateral de 0,000 que es menor a la significancia máxima 0,05 (5%). Concluyéndose que la motivación intrínseca se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.

Tercero: Referido al objetivo específico 2 se obtuvo por resultados para la dimensión extrínseca de la motivación laboral el 74,47% se encuentra en el nivel alto, el 15,96% se encuentra en el nivel medio y el 9,57% se encuentra en el nivel bajo, frente a la variable desempeño docente donde se muestra un 75% en el nivel alto, un 24,32% en el nivel medio y el 0,68% en el nivel bajo, predominando en la dimensión y en la variable el nivel alto. Además, se obtuvo una correlación positiva alta de rho de spearman equivalente al 0,843 (84,3%), y una significancia bilateral de 0,000 que es menor a la significancia máxima 0,05 (5%). Concluyéndose que la motivación extrínseca se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.

Cuarto: Sobre el objetivo específico 3 se obtuvo por resultados para la dimensión trascendente de la motivación laboral el 74,47% se encuentra en el nivel alto, el 18,09%

se encuentra en el nivel medio y el 7,45% se encuentra en el nivel bajo, frente a la variable desempeño docente donde se muestra un 75% en el nivel alto, un 24,32% en el nivel medio y el 0,68% en el nivel bajo, predominando en la dimensión y en la variable el nivel alto. Además, se obtuvo una correlación positiva alta de rho de spearman equivalente al 0,843 (84,3%) y una significancia bilateral de 0,000 que es menor a la significancia máxima 0,05 (5%). Concluyéndose que la motivación trascendente se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.

RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas locales implementar charlas motivacionales permanentes a los docentes a fin de mantener una cohesión óptima con el fin de obtener como resultado un óptimo desempeño docente, esto reflejado en el rendimiento académico de los estudiantes.

Segundo: Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas locales a incentivar a su personal docente a través de reconocimientos por el óptimo desempeño que vienen cumpliendo, asimismo, identificar y tomar acciones adecuadas respecto al bajo rendimiento de los docentes a fin de brindar a los estudiantes una óptima enseñanza.

Tercero: Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas locales incentivar a los docentes permanentemente por su destacado desempeño con emolumentos económicos y días libres a fin de lograr una competencia permanente por lograr una enseñanza eficiente reflejado en los estudiantes.

Cuarto: Se recomienda a los docentes a capacitarse permanentemente a fin de lograr las metas y objetivos de las instrucciones educativas donde se desempeñen.

BIBLIOGRAFÍA

- Aller Cama, Y. P. (2019). *Motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática Simón Bolívar de Moquegua 2018*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. Recuperado el 08 de marzo de 2021, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/11006/UPalcayp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarado Martínez, E., & Rodríguez Bulnes, G. (Julio de 2011). Conceptos de enseñanza y aprendizaje en los formadores de docentes de lengua extranjera: El caso de una universidad pública en México. *Revista Electrónica Matices en Lenguas Extranjeras* (5), 38-65. Recuperado el 10 de marzo de 2021, de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/male/article/view/44694/46399>
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (July de 2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19-29. Recuperado el 08 de marzo de 2021, de https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Kristiawan/publication/326646177_The_Influence_of_The_Transformational_Leadership_and_Work_Motivation_on_Teachers_Performance/links/5b5a85f8a6fdcfc0b2f90e74/The-Influence-of-The-Transformational-Leadership-and
- Candelario Flor, M. L. (2019). *Relación entre motivación laboral y desempeño profesional docente en la unidad educativa León de Febres Cordero, Los Ríos, 2018*. Universidad César Vallejo, Piura. Recuperado el 08 de marzo de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46157/Candelario_FL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chata Mamani, A. (2014). *Motivación laboral y desempeño docente en la institución educativa secundaria agroindustrial de Kelluyo en el Año 2013*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Recuperado el 08 de marzo de 2021, de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/692>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración. Teoría, proceso y práctica* (Tercera ed.). (L. Solano Arévalo, Ed.) Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana, S.A.

Recuperado el 09 de marzo de 2021, de
[https://www.academia.edu/33028175/PROCESO_ADMINISTRATIVO_TERCE
RA_EDICION](https://www.academia.edu/33028175/PROCESO_ADMINISTRATIVO_TERCE_RA_EDICION)

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México D.F., México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
Recuperado el 09 de marzo de 2021, de
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organ
izacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organ_izacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones.pdf)

Chuquillanqui Adauto, E. (2016). *La motivación laboral de docentes de educación secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de Pichanaqui*. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. Recuperado el 08 de marzo de 2021, de
[http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4232/Adauto%20Chuquilla
nqui.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4232/Adauto%20Chuquilla nqui.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cortés Osorio, J. A., Montoya, N. F., & Chaves Osorio, J. A. (diciembre de 2008). Herramientas pedagógicas aplicadas en la enseñanza de las figuras de Lissajous. *Scientia et Technica Año XIV* (40), 216-221. Recuperado el 10 de marzo de 2021, de
[https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/3113#:~:text=Las
%20figuras%20de%20Lissajous%20han,ser%C3%ADa%20m%C3%A1s%20com
plejo%20de%20comprender.](https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/3113#:~:text=Las%20figuras%20de%20Lissajous%20han,ser%C3%ADa%20m%C3%A1s%20complejo%20de%20comprender.)

Cusilayme Barrantes, H. R. (2019). *Factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección regional de educación Puno 2016-2017*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Recuperado el 08 de marzo de 2021, de
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11618/Helfer_Rudel_Cusil
ayme_Barrantes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11618/Helfer_Rudel_Cusil ayme_Barrantes.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Díaz Barriga Arceo, F., & Hernández Rojas, G. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista* (Tercera ed.). México D.F., México. Recuperado el 10 de marzo de 2021

- ESAN. (9 de setiembre de 2019). *Motivación laboral: nuevas tendencias globales*. Obtenido de Universidad ESAN: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
- Escolano, A. (1992). Tiempo y educación. Notas para una genealogía del almanaque escolar. *Revista de Educación* (298), 55-79. Recuperado el 10 de marzo de 2021, de <http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:83a05b1f-d85d-48ce-a5ff-5dc544cc4cdb/re2980300486-pdf.pdf>
- Foucault, M. (2002). *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI Editores, S.A. Recuperado el 10 de marzo de 2021, de <http://www.ivanillich.org.mx/Foucault-Castigar.pdf>
- Gallardo Rodríguez, K. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria*. Universidad Nacional Agraria La Molina, Lima. Recuperado el 08 de marzo de 2021, de <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/2805/C10-G34-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Galván Bonilla, M. A. (2017). Motivación Laboral. *Logo Boletín Científico de la Escuela Preparatoria No. 2*, 7(4). Recuperado el 10 de marzo de 2021
- García García, E. A. (2017). *El presupuesto participativo basado en resultados y la calidad de la gestión de los recursos públicos en la municipalidad distrital de Jacobo hunter, Arequipa - 2017*. Tesis pregrado, Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa, Arequipa, Perú. Recuperado el 21 de octubre de 2020, de <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4385/Cogagaea.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García Neyra, D. J. (2019). *Presupuesto participativo como mecanismo para el control de la gestión pública, sustentado desde la perspectiva de la priorización de los recursos públicos*. Tesis pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado el 25 de octubre de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37128/garcia_nd.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gobierno Vasco. (2016). *Competencia para la autonomía e iniciativa personal*. Departamento de Educación Universidades e Investigación, País Vasco. Recuperado el 09 de marzo de 2021, de http://ediagnostikoak.net/edweb/cas/materiales-informativos/ED_marko_teorikoak/Autonomia_e_iniciativa_personal.pdf
- González García, M. J. (2006). *Habilidades directivas*. Málaga, España. Recuperado el 09 de marzo de 2021, de <https://books.google.com.ec/books?id=m2O0lf1Hp8oC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Huaita Acha, D. M., & Luza Castillo, F. F. (30 de agosto de 2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312. Recuperado el 08 de marzo de 2021, de <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/801/1165>
- ISTAS. (2020). *Condiciones de trabajo y salud*. Recuperado el 09 de marzo de 2021, de Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
- Juárez Morales, D. E. (2016). *Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción. Recuperado el 08 de marzo de 2021, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/42/Juarez-David.pdf>
- López Basanta, J. (1997). El Salario. En *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. México, México. Recuperado el 09 de marzo de 2021, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/29.pdf>
- Lovelock, C., & Wirtz, J. (2009). *Marketing de servicios personal, tecnología y estrategia*. (P. M. Guerrero Rosas, & F. Hernández Carrasco, Edits.) México, México. Recuperado el 09 de marzo de 2021, de <http://fad.unsa.edu.pe/bancayseguros/wp-content/uploads/sites/4/2019/03/1902-marketing-de-servicios-christopher-lovelock.pdf>

- Manrique Orozco, A. M., & Gallego Henao, A. M. (junio de 2013). El material didáctico para la construcción de aprendizajes significativos. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 4(1), 101-108. Recuperado el 10 de marzo de 2021
- Martínez Garriga, M. (2018). *El módulo de relaciones en el entorno del Trabajo, en el curso 2018-19*. Sevilla, España: Punto Rojo Libros, S.L. Recuperado el 09 de marzo de 2021, de <https://books.google.com.pe/books?id=TS2BDwAAQBAJ&pg=PA7&dq=definici%C3%B3n+de+motivaci%C3%B3n+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjumeaBwqPvAhVoIbkGHVE2BwkQ6AEwBHoECAkQAg#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20motivaci%C3%B3n%20laboral&f=false>
- Martinic, S. (junio de 2015). El tiempo y el aprendizaje escolar. *Revista Brasileira de Educacao*, 20(61), 479-499. Recuperado el 10 de marzo de 2021, de <https://www.scielo.br/pdf/rbedu/v20n61/1413-2478-rbedu-20-61-0479.pdf>
- Maurice, J.-J., & Allégre, E. (Mars de 2002). Invariance temporelle des pratiques enseignantes: le temps donné aux élèves pour chercher. *Revue française de pédagogie* (138), 115-124. Recuperado el 10 de marzo de 2021, de https://www.persee.fr/doc/rfp_0556-7807_2002_num_138_1_2869
- Mejía Ancasi, K. (2017). *El presupuesto participativo y asignación de recursos públicos en el gobierno regional de Huancavelica, periodo -2014*. Tesis pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú. Recuperado el 05 de noviembre de 2020, de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1612/TESIS%20MEJIA%20ANCCASI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meléndez, S., & Gómez, L. (abril de 2008). La planificación curricular en el aula. Un modelo de enseñanza por competencias. *Revista de Educación Laurus*, 14(26), 367-392. Recuperado el 10 de marzo de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111491018.pdf>
- Minedu. (2012). Marco del buen desempeño docente. *Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED*. Lima, Perú: El Peruano. Recuperado el 11 de marzo de 2021, de <https://drive.google.com/file/d/1JJN5rlYLiHdSf9Ngy6DjC7gFB7N9IY7Q/view>

- Miranda Padilla, A. M., Hernández de la Rosa, M. A., & Hernández Luque, E. (2015). El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 9, 104-121. Recuperado el 09 de marzo de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/3783/378343680009.pdf>
- Montañez Agramonte, E. J. (2019). *Liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Platería-Puno*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Recuperado el 08 de marzo de 2021, de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4139/TD%20CE%202190%20M1%20-%20Monta%c3%bl ez%20Agromonte%20Edwar%20Jaime.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montecinos, C. (2003). Desarrollo profesional docente y aprendizaje colectivo. *Psicoperspectivas*, II, 105-128. Recuperado el 09 de marzo de 2021, de <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/6/6>
- Ortiz Ocaña, A. (2005). Modelos Pedagógicos. 25. Recuperado el 10 de marzo de 2021, de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-124675/Hacia%20una%20escuela%20del%20desarrollo%20integral%20segui%C%80n%20Alexander%20Luis%20Ortiz.pdf>
- Pardo Amaya, D. P. (2017). *Clima laboral y desempeño docente en el colegio Fundación Manuel Haya Fusagasugá-Cundinamarca*. Universidad de Tolima, Ibagué. Recuperado el 08 de marzo de 2021, de <http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/2264/1/APROBADO%20DIANA%20PAOLA%20PARDO%20AMAYA.pdf>
- Paredes Aliaga, J. S. (2016). *Formación continua y desempeño docente en el logro de aprendizaje en estudiantes de educación secundaria*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Recuperado el 08 de marzo de 2021, de <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6316/EPG904-00904-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Pérez Gregorio, M. G. (mayo de 2016). La motivación laboral. *Publicaciones Didácticas* (70), 276-409. Recuperado el 11 de marzo de 2021, de <https://publicacionesdidacticas.com/hemeroteca/articulo/070080/articulo-pdf>
- Peya Gascóns, M. (2008). Satisfacción laboral: una breve revisión. *Nursing*, 26(2), 62-65. Recuperado el 09 de marzo de 2021, de <https://www.elsevier.es/es-revista-nursing-20-pdf-S0212538208706873>
- Pórtela Rodríguez, A. M. (2014). *Implementación de un instrumento de evaluación de desempeño laboral docente y su impacto en el clima organizacional del colegio Colombo Galés (Guaymaral-Bogotá): Plan de mejoramiento*. Universidad Libre, Bogotá. Recuperado el 08 de marzo de 2021, de <https://repository.unilivre.edu.co/bitstream/handle/10901/8650/PROYECTO%20DE%20GRADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Portugal Rodríguez, E. M. (2018). *Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del complejo educativo particular Luz Andina Reina de las Américas de la ciudad de Juliaca-2017*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca. Recuperado el 08 de marzo de 2021, de http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/2115/T036_72554209.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Restrepo Chávez, S. M. (2017). *El material didáctico, como herramienta pedagógica para fortalecer la atención de los niños de transición del normal superior santa teresita de lorica-Córdoba*. Universidad Santo Tomás de Aquino, Córdoba. Recuperado el 10 de marzo de 2021, de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/15637/Martharetrepo20181.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Revilla, L. (2017). *Estrategias motivacionales que coadyuven al desempeño laboral de los docentes en el departamento de biología y química de la FaCE de la Universidad de Carabobo*. Universidad de Carabobo, Bárbula. Recuperado el 09 de marzo de 2021, de <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/4636/1/lrevilla.pdf>
- Reyes Schütz, T. L. (2015). *Relación del Burnout y el desempeño académico en docentes de la Universidad Néstor Cáceres Velásquez filial Arequipa. Arequipa-2013*.

Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca. Recuperado el 08 de marzo de 2021, de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/273/TESIS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Rosas Chacín, E. A. (2013). *Diseño de un plan de reconocimiento no monetario como estrategia para el mejoramiento del clima organizacional*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. Recuperado el 09 de marzo de 2021, de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS7572.pdf>

Saca Gutiérrez, G. (2018). *Motivación y satisfacción laboral del personal docente de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Ayaviri*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Recuperado el 08 de marzo de 2021, de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8845/Gregorio_Saca_Gutierrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera ed.). Lima, Perú: Bussiness Support Aneth S.R.L. Recuperado el 9 de marzo de 2021, de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera Edición ed.). Lima, Perú: Bussiness Support Aneth S.R.L. Recuperado el 1 de diciembre de 2020, de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Saracho, J. M. (2005). *Un modelo general de gestión por competencias*. Santiago de Chile, Chile. Recuperado el 09 de marzo de 2021, de <https://books.google.com.pe/books?id=gTX24ti91ygC&pg=PA90&dq=definici%C3%B3n+de+desarrollo+personal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiYqqvBxqPvAhWNiOAKHeXNBKMq6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20desarrollo%20personal&f=false>

- Silva, V. S. (junio de 2018). La demanda por un buen trato en la escuela secundaria. *Educacao & Realidade*, 43(2), 457-470. Recuperado el 10 de marzo de 2021, de <https://www.scielo.br/pdf/edreal/v43n2/2175-6236-edreal-43-02-457.pdf>
- Sosa Córdova, V. (2016). *El presupuesto público una herramienta de planificación y gestión para la adecuada y óptima administración de los recursos públicos en el hospital regional de Ayacucho, 2015*. Tesis pregrado, Universidad Católica los Ángeles Chimbote, Ayacucho, Perú. Recuperado el 01 de noviembre de 2020, de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1161/PRESUPUESTO_PLANIFICACION_GESTION_ADMINISTRACION_SOSA_CORDOVA_VIVIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sumiri Carbajal, M. (2018). *Motivación y el desempeño docente en la institución educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre Arequipa-2017*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca. Recuperado el 08 de marzo de 2021, de http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1775/T036_29457101.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Tapias Olarte, X. L. (2019). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del municipio del Socorro, 2018-2019 primer semestre*. Universidad Libre Seccional Barranquilla, Barranquilla. Recuperado el 08 de marzo de 2021, de <https://repository.unilivre.edu.co/bitstream/handle/10901/17687/1098706206.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Unicef. (11 de marzo de 2021). *6 consejos para las y los docentes para la educación a distancia durante la contingencia por COVID-19*. Obtenido de Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia: <https://www.unicef.org/mexico/consejos-para-docentes>
- Valdivia Granda, A. E. (2017). *Desempeño docente y su relación con la satisfacción laboral de los profesores de la I.E. Emilio Soyer - 2017*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Recuperado el 08 de marzo de 2021, de <http://200.60.81.165/bitstream/handle/UNE/1753/TM%20CE-Du%203476%20V1%20-%20Valdivia%20Granda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Vargas Lizano, B. (2014). *Dosificación de tareas y rendimiento escolar*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Recuperado el 10 de marzo de 2021, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Vargas-Brigida.pdf>
- Vásquez Cantillo, A. (junio de 2012). Modelos pedagógicos: medios, no fines de la educación. *Cuadernos de Lingüística Hispánica* (19), 157-168. Recuperado el 10 de marzo de 2021
- Zamora Cerna, A. N. (2019). *Presupuesto participativo y gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Tauca, Provincia de Pallasca- 2019*. Tesis posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú. Recuperado el 03 de noviembre de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47389/Zamora_CAN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y



ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020?	Objetivo general Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.	Hipótesis general La motivación laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.	X=Motivación laboral Dimensiones X1. Intrínseca X1.1. Desarrollo personal X1.2. Autonomía X1.3. Crecimiento profesional X2. Extrínseca X2.1. Condiciones laborales X2.2. Sueldo y recompensas X2.3. Reconocimiento X3. Transcendente X3.1. Servicio y compromiso X3.2. Relaciones con los demás X3.3. Cooperación	Enfoque Cuantitativo Tipo de investigación Básico o teórico Diseño de investigación No experimental de corte transversal de tipo descriptivo y correlacional Nivel de investigación Correlacional Población Conformado por 364 personas (124 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria y 240 estudiantes del nivel secundario) de la institución educativa "María Auxiliadora" de la ciudad de Puno.
Problemas específicos 1.- ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020? 2.- ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020? 3.- ¿Cuál es la relación entre la motivación trascendente y el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020?	Objetivos específicos 1.- Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020. 2.- Delimitar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020. 3.- Determinar la relación entre la motivación trascendente y el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.	Hipótesis específicas 1.- La motivación intrínseca se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020. 2.- La motivación extrínseca se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020. 3.- La motivación trascendente se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020.	Y=Desempeño docente Dimensiones Y1. Uso Pedagógico del tiempo Y1.1. Uso del tiempo en actividades significativas Y1.2. Dosificación y respeto del tiempo Y1.3. Planificación de la enseñanza Y2. Uso de herramientas pedagógicas Y2.1. Planteamiento y propósito de la actividad Y2.2. Recajo de saberes y ritmos de aprendizajes Y2.3. Evaluación y estrategias metodológicas Y2.4. Planificación curricular Y3. Uso de materiales y recursos educativos materiales didácticos Y3.1. Uso y orientación oportuna de materiales. Y3.2. Materiales elaborados por los estudiantes Y3.3. Planificación del uso de materiales	Muestra Conformado por 242 personas (94 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria y 148 estudiantes del nivel secundario) de la institución educativa "María Auxiliadora" de la ciudad de Puno. Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario Análisis y procesamiento de datos El análisis y procesamiento de datos se realizará con el programa estadístico SPSS 26.

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de motivación laboral (Dirigido a docentes)

Instrucciones: Como parte de mi tesis en la Universidad Nacional del Altiplano, estoy realizando una investigación acerca de la “MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MARÍA AUXILIADORA”, PUNO 2020”, que consiste en el desarrollo de un cuestionario que no tardará más de diez minutos en completarla, esta información será de gran valor para el desarrollo de mi investigación.

Los datos que en ella se consignen se tratarán de forma anónima, por favor marcar con una (X) la alternativa que corresponda con su opinión aplicando la siguiente valoración:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
X= Motivación laboral						
X1. Intrínseca						
1	¿Considera usted que los sueldos y salarios son la fuente principal de motivación en los docentes?					
2	¿Considera usted que la motivación laboral debe de estar en función del puesto que ocupa cada docente?					
3	¿Considera usted que la motivación laboral debe de ir de acuerdo al nivel de formación de cada docente?					
4	¿Considera usted que la motivación laboral es importante para la satisfacción laboral de los docentes?					
5	¿Cree usted que su relación con los demás docentes fue buena?					
6	¿Es habitual la colaboración de sus demás colegas para cumplir con sus labores de docente?					
7	¿Las condiciones de trabajo son seguras, no representan riesgo para su salud?					

8	¿Las condiciones ambientales como la iluminación, decoración, ruidos, ventilación, son adecuados para cumplir con sus labores de enseñanza diaria?					
9	¿Las instalaciones (muebles, equipos técnicos, espacio de trabajo, herramientas) facilitan cumplir con sus labores de enseñanza diaria?					
10	¿Las herramientas informáticas que utiliza están bien adaptadas a las necesidades de su trabajo?					
11	¿Las áreas de la institución educativa donde labora siempre están limpias y ordenadas?					
12	¿Recibe capacitación permanente para el mejor desempeño de sus labores?					
13	¿El personal directivo permanentemente pone en marcha iniciativas de mejora?					
14	¿En los dos últimos años el área de su trabajo ha tenido mejoras en la calidad de enseñanza?					
15	¿En general las condiciones laborales (salarios, horarios, beneficios sociales) son satisfactorias para su persona?					
16	¿Recibe un trato justo en su centro de labores?					
17	¿El personal directivo de su centro de labores reconoce su dedicación y esmero dentro de su trabajo?					
18	¿Recibe algún incentivo por parte de la institución educativa (bonos, felicitaciones, otros) cuando ejecuta un trabajo bien hecho?					
19	¿Se siente parte de un equipo de trabajo dentro de la institución educativa?					
X2. Extrínseca						
20	¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su lugar de trabajo?					
21	¿Existe un ambiente de respeto, cordialidad y amistad entre todos sus compañeros de trabajo?					
22	¿El ambiente de su trabajo le produce stress?					

23	¿Identifica en su actividad diaria aspectos de mejora de la calidad?					
24	¿Se siente parte de los éxitos y fracasos de su área de trabajo?					
25	¿Sus conocimientos son útiles?					
26	¿Está motivado siempre para desarrollar su trabajo?					
27	¿Se siente seguro y estable en su puesto de trabajo?					
28	¿Se siente orgulloso de pertenecer a la Institución Educativa María Auxiliadora de Puno?					
X3. Trascendente						
29	¿La motivación laboral es fundamental para que la Institución Educativa logre sus objetivos?					
30	¿Considera que la motivación laboral incrementa su productividad laboral?					
31	¿En su opinión, la motivación laboral que recibe por parte de los directivos de la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Puno es la adecuada?					
32	¿Su necesidades con respecto a la capacitación han sido atendidas por sus superiores?					
33	¿Entre los objetivos de su área, es prioritaria la mejora de calidad de los servicios educativos?					

Cuestionario de desempeño docente (dirigido a alumnos)

Instrucciones: Como parte de mi tesis en la Universidad Nacional del Altiplano, estoy realizando una investigación acerca de la “MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MARÍA AUXILIADORA”, PUNO 2020”, que consiste en el desarrollo de un cuestionario que no tardará más de diez minutos en completarla, esta información será de gran valor para el desarrollo de mi investigación.

Los datos que en ella se consignen se tratarán de forma anónima, por favor marcar con una (X) la alternativa que corresponda con su opinión aplicando la siguiente valoración:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo

Nº	PREGUNTA	1	2	3	4	5
Y= Desempeño docente						
Y1. Uso Pedagógico del tiempo						
1	¿Los profesores tienen dominio en los cursos que enseñan?					
2	¿Los profesores organizan los contenidos de manera que facilitan la comprensión de la temática del curso?					
3	¿Los profesores utilizan métodos y estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva?					
4	¿Los profesores demuestran que han preparado sus clases antes de ingresar al aula teniendo todos los materiales a la mano?					
5	¿Los profesores explican con claridad los logros de aprendizaje que se deben de alcanzar en cada clase?					
6	¿Los profesores plantean con claridad las tareas a ser realizadas durante una clase enseñándoles a organizarse sus tiempos en cada clase?					
7	¿Los profesores propician el uso de diversas fuentes de información (libros, revistas, periódicos, internet) para facilitar el aprendizaje previsto?					
8	¿Los profesores nunca utilizan ejemplos en los cuales los alumnos son descalificados y ridiculizados?					

9	¿Los profesores tratan con respeto y confianza a los alumnos y a las alumnas?				
10	¿Los profesores escuchan y respetan las opiniones y sugerencias de los demás?				
11	¿Los profesores muestran disponibilidad y respeto para atender dudas y consultas respecto a la temática desarrollada?				
12	¿Los profesores crean un clima de confianza, establece relaciones cercanas y respetuosas?				
13	¿Los profesores siempre reponen las clases cuando por algún motivo se pierde una lección?				
14	¿Los profesores muestran interés y preocupación por los problemas de los alumnos y alumnas?				
Y2. Uso de herramientas pedagógicas					
15	¿Los profesores siempre empiezan la clase a la hora establecida?				
16	¿Los profesores explican de manera general los motivos de sus tardanzas o faltas a clase como un gesto de respeto a sus estudiantes?				
17	¿Los profesores devuelven los resultados de pruebas cortas, exámenes, trabajos en un plazo aceptable?				
18	¿Los profesores enriquecen las explicaciones con ejemplos de la realidad que demuestran su actualización en las temáticas del curso que enseñan?				
19	¿Los profesores demuestran estar actualizado en los contenidos y formas de enseñar?				
20	¿Los profesores siempre relaciona su especialidad con otras esferas del conocimiento?				
21	¿Las interacciones entre los profesores y los estudiantes promueven el aprendizaje?				
22	¿Los profesores promueven la libertad con responsabilidad en el salón de clase?				
23	¿Los profesores siempre se interesa ustedes como persona además de estudiantes que somos?				
24	¿Los profesores siempre tienen en cuenta las necesidades y propone alguna alternativa de solución?				
25	¿Los profesores demuestran confianza en las posibilidades del aprendizaje de los estudiantes?				

26	¿Los profesores conversa con los alumnos de manera personal acerca de lo que espera que logre y/o supere?					
27	¿Los profesores ayuda a rescatar las habilidades y actitudes positivas de sus estudiantes para poder usarlas en beneficio de su aprendizaje?					
28	¿Los profesores corrigen con respeto ayudando a reconocer las actitudes negativas de sus alumnos?					
Y3. Uso de materiales y recursos educativos materiales didácticos						
29	¿Aprueban los cursos porque los profesores los hacen de fácil comprensión y desarrollo?					
30	¿Aun cuando los temas y actividades desarrolladas no son fáciles los alumnos aprueban el curso?					
31	¿Los alumnos aprueban el curso gracias a su responsabilidad y perseverancia en el desarrollo de las clases?					
32	¿Al término o comienzo de un trimestre los profesores hacen un diálogo reflexivo acerca de los logros y dificultades de los alumnos?					
33	¿Los profesores la motivan a utilizar sus habilidades para ayudar a otros compañeros a superar sus dificultades?					
34	¿Los profesores conversan los padres y/o apoderados para que orienten y acompañen a los alumnos?					
35	¿Los profesores promueven que los padres y/o apoderados reconozcan los logros y no sólo los errores?					

ANEXO 03: Validación de instrumentos de recolección de datos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Intrínseca							
¿Considera usted que los sueldos y salarios son la fuente principal de motivación en los docentes?	X		X		X		
¿Considera usted que la motivación laboral debe de estar en función del puesto que ocupa cada docente?	X		X		X		
¿Considera usted que la motivación laboral debe de ir de acuerdo al nivel de formación de cada docente?	X		X		X		
¿Considera usted que la motivación laboral es importante para la satisfacción laboral de los docentes?	X		X		X		
¿Cree usted que su relación con los demás docentes fue buena?	X		X		X		
¿Es habitual la colaboración de sus demás colegas para cumplir con sus labores de docente?	X		X				
¿Las condiciones de trabajo son seguras, no representan riesgo para su salud?	X		X		X		
¿Las condiciones ambientales como la iluminación, decoración, ruidos, ventilación, son adecuados para cumplir con sus labores de enseñanza diaria?	X		X		X		
¿Las instalaciones (muebles, equipos técnicos, espacio de trabajo, herramientas) facilitan cumplir con sus labores de enseñanza diaria?	X		X		X		
¿Las herramientas informáticas que utiliza están bien adaptadas a las necesidades de su trabajo?	X		X		X		
¿Las áreas de la institución educativa donde labora siempre están limpias y ordenadas?	X		X		X		
¿Recibe capacitación permanente para el mejor desempeño de sus labores?	X		X		X		
¿El personal directivo permanentemente pone en marcha iniciativas de mejora?	X		X		X		
¿En los dos últimos años el área de su trabajo ha tenido mejoras en la calidad de enseñanza?	X		X		X		
¿En general las condiciones laborales (salarios, horarios, beneficios sociales) son satisfactorias para su persona?	X		X		X		

16	¿Recibe un trato justo en su centro de labores?	X		X		X		X	
17	¿El personal directivo de su centro de labores reconoce su dedicación y esmero dentro de su trabajo?	X		X		X		X	
18	¿Recibe algún incentivo por parte de la institución educativa (bonos, felicitaciones, otros) cuando ejecuta un trabajo bien hecho?	X		X		X		X	
19	¿Se siente parte de un equipo de trabajo dentro de la institución educativa?	X		X		X		X	
	DIMENSIÓN: Extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
20	¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su lugar de trabajo?	X		X		X		X	
21	¿Existe un ambiente de respeto, cordialidad y amistad entre todos sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X	
22	¿El ambiente de su trabajo le produce stress?	X		X		X		X	
23	¿Identifica en su actividad diaria aspectos de mejora de la calidad?	X		X		X		X	
24	¿Se siente parte de los éxitos y fracasos de su área de trabajo?	X		X		X		X	
25	¿Sus conocimientos son útiles?	X		X		X		X	
26	¿Está motivado siempre para desarrollar su trabajo?	X		X		X		X	
27	¿Se siente seguro y estable en su puesto de trabajo?	X		X		X		X	
28	¿Se siente orgulloso de pertenecer a la Institución Educativa María Auxiliadora de Puno?	X		X		X		X	
	DIMENSIÓN: Trascendente	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
29	¿La motivación laboral es fundamental para que la Institución Educativa logre sus objetivos?	X		X		X		X	
30	¿Considera que la motivación laboral incrementa su productividad laboral?	X		X		X		X	
31	¿En su opinión, la motivación laboral que recibe por parte de los directivos de la Institución Educativa "María Auxiliadora" de Puno es la adecuada?	X		X		X		X	
32	¿Su necesidades con respecto a la capacitación han sido atendidas por sus superiores?	X		X		X		X	
33	¿Entre los objetivos de su área, es prioritaria la mejora de calidad de los servicios educativos?	X		X		X		X	

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Carlos David, BERNALDO FAUSTINO

DNI: 04070410

Especialidad del validador: Doctor en Contabilidad

01 julio del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Los profesores tienen dominio en los cursos que enseñan?	x		x		x		
2	¿Los profesores organizan los contenidos de manera que facilitan la comprensión de la temática del curso?	x		x		x		
3	¿Los profesores utilizan métodos y estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva?	x		x		x		
4	¿Los profesores demuestran que han preparado sus clases antes de ingresar al aula teniendo todos los materiales a la mano?	x		x		x		
5	¿Los profesores explican con claridad los logros de aprendizaje que se deben de alcanzar en cada clase?	x		x		x		
6	¿Los profesores plantean con claridad las tareas a ser realizadas durante una clase enseñándoles a organizarse sus tiempos en cada clase?	x		x		x		
7	¿Los profesores propician el uso de diversas fuentes de información (libros, revistas, periódicos, internet) para facilitar el aprendizaje previsto?	x		x		x		
8	¿Los profesores nunca utilizan ejemplos en los cuales los alumnos son descalificados y ridiculizados?	x		x		x		
9	¿Los profesores tratan con respeto y confianza a los alumnos y a las alumnas?	x		x		x		
10	¿Los profesores escuchan y respetan las opiniones y sugerencias de los demás?	x		x		x		
11	¿Los profesores muestran disponibilidad y respeto para atender dudas y consultas respecto a la temática desarrollada?	x		x		x		
12	¿Los profesores crean un clima de confianza, establece relaciones cercanas y respetuosas?	x		x		x		
13	¿Los profesores siempre reponen las clases cuando por algún motivo se pierde una lección?	x		x		x		

14	¿Los profesores muestran interés y preocupación por los problemas de los alumnos y alumnas?	X			X			X	
	DIMENSIÓN: Uso de herramientas pedagógicas	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Los profesores siempre empiezan la clase a la hora establecida?	X		X		X		X	
16	¿Los profesores explican de manera general los motivos de sus tardanzas o faltas a clase como un gesto de respeto a sus estudiantes?	X		X		X		X	
17	¿Los profesores devuelven los resultados de pruebas cortas, exámenes, trabajos en un plazo aceptable?	X		X		X		X	
18	¿Los profesores enriquecen las explicaciones con ejemplos de la realidad que demuestran su actualización en las temáticas del curso que enseñan?	X		X		X		X	
19	¿Los profesores demuestran estar actualizado en los contenidos y formas de enseñar?	X		X		X		X	
20	¿Los profesores siempre relaciona su especialidad con otras esferas del conocimiento?	X		X		X		X	
21	¿Las interacciones entre los profesores y los estudiantes promueven el aprendizaje?	X		X		X		X	
22	¿Los profesores promueven la libertad con responsabilidad en el salón de clase?	X		X		X		X	
23	¿Los profesores siempre se interesa ustedes como persona además de estudiantes que somos?	X		X		X		X	
24	¿Los profesores siempre tienen en cuenta las necesidades y propone alguna alternativa de solución?	X		X		X		X	
25	¿Los profesores demuestran confianza en las posibilidades del aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		X	
26	¿Los profesores conversa con los alumnos de manera personal acerca de lo que espera que logre y/o supere?	X		X		X		X	
27	¿Los profesores ayuda a rescatar las habilidades y actitudes positivas de sus estudiantes para poder usarlas en beneficio de su aprendizaje?	X		X		X		X	

28	¿Los profesores corrigen con respeto ayudando a reconocer las actitudes negativas de sus alumnos?	X		X		X	
	DIMENSIÓN: Uso de materiales y recursos educativos materiales didácticos	Si	No	Si	No	Si	No
29	¿Aprueban los cursos porque los profesores los hacen de fácil comprensión y desarrollo?	X		X		X	
30	¿Aun cuando los temas y actividades desarrolladas no son fáciles los alumnos aprueban el curso?	X		X		X	
31	¿Los alumnos aprueban el curso gracias a su responsabilidad y perseverancia en el desarrollo de las clases?	X		X		X	
32	¿Al término o comienzo de un trimestre los profesores hacen un diálogo reflexivo acerca de los logros y dificultades de los alumnos?	X		X		X	
33	¿Los profesores la motivan a utilizar sus habilidades para ayudar a otros compañeros a superar sus dificultades?	X		X		X	
34	¿Los profesores conversan los padres y/o apoderados para que orienten y acompañen a los alumnos?	X		X		X	
35	¿Los profesores promueven que los padres y/o apoderados reconozcan los logros y no sólo los errores?	X		X		X	

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Ladislao ESPINOZA GUADALUPE

DNI: 04007983

Especialidad del validador: Doctor en ciencias contables

01 de julio del 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
Dr. Ladislao Espinoza Guadalupe
DOCENTE

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

¿ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN: Intrínseca ¿Considera usted que los sueldos y salarios son la fuente principal de motivación en los docentes?	X		X		X		
2	¿Considera usted que la motivación laboral debe de estar en función del puesto que ocupa cada docente?	X		X		X		
3	¿Considera usted que la motivación laboral debe de ir de acuerdo al nivel de formación de cada docente?	X		X		X		
4	¿Considera usted que la motivación laboral es importante para la satisfacción laboral de los docentes?	X		X		X		
5	¿Cree usted que su relación con los demás docentes fue buena?	X		X		X		
6	¿Es habitual la colaboración de sus demás colegas para cumplir con sus labores de docente?	X		X		X		
7	¿Las condiciones de trabajo son seguras, no representan riesgo para su salud?	X		X		X		
8	¿Las condiciones ambientales como la iluminación, decoración, ruidos, ventilación, son adecuados para cumplir con sus labores de enseñanza diaria?	X		X		X		
9	¿Las instalaciones (muebles, equipos técnicos, espacio de trabajo, herramientas) facilitan cumplir con sus labores de enseñanza diaria?	X		X		X		
10	¿Las herramientas informáticas que utiliza están bien adaptadas a las necesidades de su trabajo?	X		X		X		
11	¿Las áreas de la institución educativa donde labora siempre están limpias y ordenadas?	X		X		X		
12	¿Recibe capacitación permanente para el mejor desempeño de sus labores?	X		X		X		
13	¿El personal directivo permanentemente pone en marcha iniciativas de mejora?	X		X		X		
14	¿En los dos últimos años el área de su trabajo ha tenido mejoras en la calidad de enseñanza?	X		X		X		

15	¿En general las condiciones laborales (salarios, horarios, beneficios sociales) son satisfactorias para su persona?	X		X		X		
16	¿Recibe un trato justo en su centro de labores?	X		X		X		
17	¿El personal directivo de su centro de labores reconoce su dedicación y esmero dentro de su trabajo?	X		X		X		
18	¿Recibe algún incentivo por parte de la institución educativa (bonos, felicitaciones, otros) cuando ejecuta un trabajo bien hecho?	X		X		X		
19	¿Se siente parte de un equipo de trabajo dentro de la institución educativa?	X		X		X		
	DIMENSIÓN: Extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	No
20	¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su lugar de trabajo?	X		X		X		
21	¿Existe un ambiente de respeto, cordialidad y amistad entre todos sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
22	¿El ambiente de su trabajo le produce stress?	X		X		X		
23	¿Identifica en su actividad diaria aspectos de mejora de la calidad?	X		X		X		
24	¿Se siente parte de los éxitos y fracasos de su área de trabajo?	X		X		X		
25	¿Sus conocimientos son útiles?	X		X		X		
26	¿Está motivado siempre para desarrollar su trabajo?	X		X		X		
27	¿Se siente seguro y estable en su puesto de trabajo?	X		X		X		
28	¿Se siente orgulloso de pertenecer a la Institución Educativa María Auxiliadora de Puno?	X		X		X		
	DIMENSIÓN: Trascendente	Si	No	Si	No	Si	No	No
29	¿La motivación laboral es fundamental para que la Institución Educativa logre sus objetivos?	X		X		X		
30	¿Considera que la motivación laboral incrementa su productividad laboral?	X		X		X		
31	¿En su opinión, la motivación laboral que recibe por parte de los directivos de la Institución Educativa "María Auxiliadora" de Puno es la adecuada?	X		X		X		

32	¿Su necesidades con respecto a la capacitación han sido atendidas por sus superiores?	X		X		X	
33	¿Entre los objetivos de su área, es prioritaria la mejora de calidad de los servicios educativos?	X		X		X	

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Ladislao ESPINOZA GUADALUPE

DNI: 04007983

Especialidad del validador: Doctor en ciencias contables

01 de julio del 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION: Uso Pedagógico del tiempo ¿Los profesores tienen dominio en los cursos que enseñan?	X		X		X		
2	¿Los profesores organizan los contenidos de manera que facilitan la comprensión de la temática del curso?	X		X		X		
3	¿Los profesores utilizan métodos y estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva?	X		X		X		
4	¿Los profesores demuestran que han preparado sus clases antes de ingresar al aula teniendo todos los materiales a la mano?	X		X		X		
5	¿Los profesores explican con claridad los logros de aprendizaje que se deben de alcanzar en cada clase?	X		X		X		
6	¿Los profesores plantean con claridad las tareas a ser realizadas durante una clase enseñándoles a organizarse sus tiempos en cada clase?	X		X		X		
7	¿Los profesores propician el uso de diversas fuentes de información (libros, revistas, periódicos, internet) para facilitar el aprendizaje previsto?	X		X		X		
8	¿Los profesores nunca utilizan ejemplos en los cuales los alumnos son descalificados y ridiculizados?	X		X		X		
9	¿Los profesores tratan con respeto y confianza a los alumnos y a las alumnas?	X		X		X		
10	¿Los profesores escuchan y respetan las opiniones y sugerencias de los demás?	X		X		X		
11	¿Los profesores muestran disponibilidad y respeto para atender dudas y consultas respecto a la temática desarrollada?	X		X		X		
12	¿Los profesores crean un clima de confianza, establece relaciones cercanas y respetuosas?	X		X		X		
13	¿Los profesores siempre reponen las clases cuando por algún motivo se pierde una lección?	X		X		X		

14	¿Los profesores muestran interés y preocupación por los problemas de los alumnos y alumnas?	X			X				X				
	DIMENSIÓN: Uso de herramientas pedagógicas	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Los profesores siempre empiezan la clase a la hora establecida?	X		X		X		X		X		X	
16	¿Los profesores explican de manera general los motivos de sus tardanzas o faltas a clase como un gesto de respeto a sus estudiantes?	X		X		X		X		X		X	
17	¿Los profesores devuelven los resultados de pruebas cortas, exámenes, trabajos en un plazo aceptable?	X		X		X		X		X		X	
18	¿Los profesores enriquecen las explicaciones con ejemplos de la realidad que demuestran su actualización en las temáticas del curso que enseñan?	X		X		X		X		X		X	
19	¿Los profesores demuestran estar actualizado en los contenidos y formas de enseñar?	X		X		X		X		X		X	
20	¿Los profesores siempre relaciona su especialidad con otras esferas del conocimiento?	X		X		X		X		X		X	
21	¿Las interacciones entre los profesores y los estudiantes promueven el aprendizaje?	X		X		X		X		X		X	
22	¿Los profesores promueven la libertad con responsabilidad en el salón de clase?	X		X		X		X		X		X	
23	¿Los profesores siempre se interesa ustedes como persona además de estudiantes que somos?	X		X		X		X		X		X	
24	¿Los profesores siempre tienen en cuenta las necesidades y propone alguna alternativa de solución?	X		X		X		X		X		X	
25	¿Los profesores demuestran confianza en las posibilidades del aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		X		X		X	
26	¿Los profesores conversa con los alumnos de manera personal acerca de lo que espera que logre y/o supere?	X		X		X		X		X		X	
27	¿Los profesores ayuda a rescatar las habilidades y actitudes positivas de sus estudiantes para poder usarlas en beneficio de su aprendizaje?	X		X		X		X		X		X	

28	¿Los profesores corrigen con respeto ayudando a reconocer las actitudes negativas de sus alumnos?	X		X		X	
	DIMENSIÓN: Uso de materiales y recursos educativos materiales didácticos	Si	No	Si	No	Si	No
29	¿Aprueban los cursos porque los profesores los hacen de fácil comprensión y desarrollo?	X		X		X	
30	¿Aun cuando los temas y actividades desarrolladas no son fáciles los alumnos aprueban el curso?	X		X		X	
31	¿Los alumnos aprueban el curso gracias a su responsabilidad y perseverancia en el desarrollo de las clases?	X		X		X	
32	¿Al término o comienzo de un trimestre los profesores hacen un diálogo reflexivo acerca de los logros y dificultades de los alumnos?	X		X		X	
33	¿Los profesores la motivan a utilizar sus habilidades para ayudar a otros compañeros a superar sus dificultades?	X		X		X	
34	¿Los profesores conversan los padres y/o apoderados para que orienten y acompañen a los alumnos?	X		X		X	
35	¿Los profesores promueven que los padres y/o apoderados reconozcan los logros y no sólo los errores?	X		X		X	

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Carlos David, BERNALDO FAUSTINO

DNI: 04070410

Especialidad del validador: Doctor en Contabilidad

01 julio del 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**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