



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS IES DEL
DISTRITO DE COATA-PUNO

PRESENTADA POR:

FEDELINA SAHUA TACORA

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

PUNO, PERÚ

2023

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO
DOCENTE EN LAS IES DEL DISTRITO DE
COATA-PUNO**

AUTOR

FEDELINA SAHUA TACORA

RECuento de palabras

19862 Words

RECuento de caracteres

106135 Characters

RECuento de páginas

111 Pages

Tamaño del archivo

1.9MB

Fecha de entrega

Aug 17, 2023 6:56 AM GMT-5

Fecha del informe

Aug 17, 2023 6:58 AM GMT-5

● **15% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

Dr. Wido Willam Condori Castillo



Dr. Wido Willam Condori Castillo
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
UPG - FCEDUC / UNA - PUNO

Resumen



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS IES DEL
DISTRITO DE COATA-PUNO**

**PRESENTADA POR:
FEDELINA SAHUA TACORA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN CON
MENCION EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE:

.....
Dr. FRANCISCO MARINO TIPULA MAMANI

PRIMER MIEMBRO:

.....
D. Sc. YANNINA MITZA ARIAS HUACO

SEGUNDO MIEMBRO:

.....
D. Sc. ZAIDA ESTHER CALLATA GALLEGOS

DIRECTOR / ASESOR:

.....
Dra. LUZ WILFREDA CUSI ZAMATA

Puno, 19 de mayo del 2023

ÁREA: Calidad de la Gestión y Administración de la Educación

TEMA: Motivación laboral y desempeño docente en las IES del distrito de Coata-Puno

LÍNEA: Impacto de acciones educativas



DEDICATORIA

A Dios, nuestro Padre del cielo, que es el sostén de mi vida.

A mi esposo, por guiarme y acompañarme siempre durante la elaboración de mi tesis.

A mis hijos, que son el motor de mi trabajo.

Al recuerdo de mi madre, por haberme inculcado en mí, el ejemplo de esfuerzo y valentía.



AGRADECIMIENTO

Doy las gracias infinitas a Dios por haberme puesto en el camino a los integrantes del jurado: Mi gratitud a mis jurados Dr. Francisco Marino Tipula Mamani, Dra. Yannina Mitza Arias Huaco, Dra. Zaida Esther Callata Gallegos, y Dra. Luz Wilfreda Cusi Zamata, profesionales de reconocida trayectoria que con su paciencia, capacidad y dedicación realizaron la revisión, aportes y recomendaciones durante el proceso de investigación.

A mi asesora, por sobre todo gran amiga, Dra. Luz Wilfreda Cusi Zamata, por guiarme y brindarme su sabiduría y palabras de aliento para no desmayar en la concretización del presente estudio.

A los señores directores y plana docente de las IES. Del ámbito del distrito de Coata: “San Agustín – Coata”, “Agro Industrial de Soraza – Coata”, “I.E.S.T.A Sajanacachi”, “Técnico Industrial Tahuantinsuyo – Sucasco – Coata”, por abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso de investigación en sus respectivas instituciones educativas.

A la Dra. Nelly Olga Zela Payi, por validar el instrumento de recolección de datos y En memoria de quien en vida fue Dr. Francisco Charaja Cutipa por haberme validado el instrumento de recolección de datos, Además reconozco con gratitud su profesionalismo en el campo de la investigación y elevo mi oración para que el Señor le tenga en su presencia.

Con especial gratitud a mi compañera y amiga Marina Quenallata Mamani, por haberme animado y apoyado durante todo el proceso del trabajo.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico	3
1.1.1. La motivación laboral	3
1.1.2. El desempeño docente	10
1.2. Antecedentes	14

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema	19
2.2. Enunciado del problema	20
2.3. Justificación	21
2.4. Objetivos	22



2.4.1.	Objetivo general	22
2.4.2.	Objetivos específicos	22
2.5.	Hipótesis	22
2.5.1.	Hipótesis general	22
2.5.2.	Hipótesis específicas	22

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1.	Lugar de estudio	23
3.2.	Población	24
3.3.	Muestra	24
3.4.	Método de investigación	24
3.5.	Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	26
3.5.1.	Técnicas e instrumentos de investigación	26
3.5.2.	Matriz de operacionalización de variables	28
3.5.3.	Proceso de análisis de datos	30

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Nivel de motivación laboral	33
4.2.	Nivel de desempeño docente	37
4.3.	Motivación laboral y desempeño docente	41
4.4.	Contrastación de hipótesis	43
4.5.	Discusión	47



CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES	51
BIBLIOGRAFÍA	52
ANEXO	57



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Comparativo de dimensiones y niveles por autores	8
2. Docentes de secundaria del distrito de Coata.	24
3. De recolección de datos por objetivos específicos	27
4. Operacionalización de la variable	28
5. Baremo de Motivación laboral y desempeño docente	30
6. Grados de correlación según el coeficiente “R”	32
7. Nivel de motivación laboral en docentes	33
8. Nivel de motivación laboral según género	34
9. Nivel de motivación laboral según condición laboral	36
10. Nivel de desempeño docente	37
11. Nivel de desempeño docente según género	38
12. Nivel de desempeño docente según condición laboral	40
13. Nivel de motivación laboral y desempeño docente	42
14. Prueba de correlación de Rho de Spearman	46



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Mapa político de la Provincia de Puno	23
2. Nivel de motivación laboral en docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata – Puno	34
3. Nivel de motivación laboral según género	35
4. Nivel de motivación laboral según condición laboral	36
5. Nivel de desempeño docente	38
6. Nivel de desempeño docente según género	39
7. Nivel de desempeño docente según condición laboral	40
8. Nivel de motivación laboral y desempeño docente	42



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Matriz de consistencia	58
2. Instrumento Escala de Likert para Motivación Laboral	60
3. Instrumento Ficha de Evaluación Docente	64
4. Formulario de instrumento virtual	67
5. Fichas de validación del primer instrumento	71
6. Solicitudes de información	75
7. Solicitudes de autorización	79
8. Solicitud de constancias aplicación del instrumento	83
9. Constancias aplicación del instrumento	87
10. Competencias y desempeños	91



RESUMEN

La investigación se desarrolló con el objetivo de determinar el grado de correlación que existe entre la motivación laboral que realizan las autoridades y el desempeño que muestran los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno. Esta investigación nace por la carencia de estudios en recursos humanos, en el área de educación, en la zona norte de la provincia de Puno. En cuanto a su configuración tipológica, el estudio es de tipo cuantitativo con alcance descriptivo correlacional, cuyo diseño es no experimental. Como instrumento de investigación se aplicó un cuestionario tipo escala de Likert de 10 ítems para medir la variable de motivación, y por otro lado se aplicó una Ficha de Evaluación de Desempeño de 20 ítems para medir precisamente la variable de desempeño docente, dichos instrumentos fueron aplicados a una población de 95 docentes. Los resultados arribados indican que existe un grado de motivación moderada en los docentes de Coata, y el nivel desempeño de dichos docentes está en la fase de proceso; así mismo el grado de correlación estadística entre las variables motivación y desempeño es positiva y significativa, por lo cual se infiere que al mejorar la motivación laboral en los docentes de Coata se incrementa el nivel de desempeño de dichos docentes.

Palabras clave: Desempeño docente, factores motivacionales, institución educativa, motivación laboral, productividad.



ABSTRACT

The research was developed with the objective of determining the degree of correlation that exists between the work motivation carried out by the authorities and the performance shown by teachers in educational institutions of the secondary level of the Coata district in the province of Puno. This research was born due to the lack of studies in human resources, in the area of education, in the northern zone of the province of Puno. Regarding its typological configuration, the study is a quantitative type with a descriptive correlational scope, which design is non-experimental. As a research instrument, a 10-item Likert scale questionnaire was applied to measure the motivation variable, and on the other hand, a 20-item Performance Evaluation Form was applied to precisely measure the teacher performance variable, these instruments were applied to a population of 95 teachers. The results obtained indicate that there is a moderate degree of motivation in the teachers of Coata, and the performance level of these teachers is in the process phase; Likewise, the degree of statistical correlation between the motivation and performance variables is positive and significant, for which it is inferred that by improving the work motivation of Coata teachers, the level of performance of those teachers increases.

Keywords: Teacher performance, motivational factors, educational institution, work motivation, productivity.

INTRODUCCIÓN

Lograr altos niveles de desempeño laboral siempre ha sido el objetivo principal de la gestión de recursos humanos; desde tiempos antiguos se ha buscado distintas formas por las cuales un trabajador pueda rendir en el nivel más óptimo (Chiavenato, 2006), aunque inicialmente se partió de la coacción basado en el miedo como la forma de impulsar la mejor labor, este método con el tiempo quedo descartado por no ser éticamente aceptable, y porque además se demostró que no siempre a través del miedo se puede lograr altos niveles de rendimiento (Ohno, 1991); de esta forma con la era industrial, y con el auge del método científico, distintos investigadores en el campo psicológico humano relacionado con el trabajo, lograron determinar que los trabajadores no eran maquinas, si no seres humanos que tenían necesidades, y distintas motivaciones que intervenían en su productividad laboral (Arango, 2011).

Al respecto Dubrin (2018) sostiene que la persona humana es un ser compuesto por una parte física y espiritual; desde el campo de la ciencia social la parte espiritual se denomina campo emocional de una persona que es tratado por la ciencia psicológica; en efecto Koontz *et al.*, (2012) cuando realiza un tratado sobre una descripción histórica de la gestión de recursos humanos, reconoce que la incorporación de la psicología en el campo empresarial se dio desde siglo XIX, y se denominó psicología industrial. Esta incorporación de la psicología fue importante puesto que ya se tenía entendido que el estado emocional de las personas podría influir en su productividad; de modo que la psicología industrial lo que buscaba era lograr cooperar con el estado emocional de la persona induciendo a que ello colabore con un rendimiento óptimo del trabajador. Es más tarde que teorías como las de Maslow (1991) o Herzberg (1959), sostienen que cubriendo las necesidades de los trabajadores, se puede lograr un estado afectivo optimo, que permita al mismo trabajador sentir la motivación necesaria para dar su mejor esfuerzo en su labor encargada.

De esta manera se tiene claro que con un nivel adecuado de motivación, un trabajador sea cual fuera la labor que realiza en una organización, puede lograr altos niveles de productividad; y en sentido contrario como manifiesta Wayne (2010) cualquier trabajador, a pesar de poseer la experiencia, las capacidades y el conocimiento para realizar una tarea; si no existe la motivación aceptable, es muy probable que dicho trabajador efectúe su labor con bajos niveles de eficiencia. Por ello es importante para

cualquier organización, sea pública o privada, realizar estudios sobre la motivación del personal para determinar medidas de intervención o políticas adecuadas que brinde a los trabajadores motivos para incrementar su motivación y felicidad en el trabajo; y esto al final pueda incidir en el cumplimiento efectivo en sus funciones asignadas.

En ese entender, visto que desde el MINEDU y las UGELES este tipo de estudio se realizó de manera muy esporádica, y cuyos resultados no se logran publicar casi nunca; ha sido necesario realizar un análisis específico, en materia de gestión de personal, en las instituciones educativas del distrito de Coata, para lograr una fotografía actual de cuál es el grado de motivación que perciben los mismos docentes, y como esta motivación percibida influye en su rendimiento docente; de manera que con esta información la dirección de las instituciones educativas y las autoridades inmediatas de las UGELES pueden tomar nuevas decisiones buscando mejorar la motivación y desempeño del personal docentes.

Finalmente, el presente documento se constituye como el informe final que detalla todos los alcances de la investigación; en el Capítulo 1, se expone todo el marco teórico así como los antecedentes que dan base y sustento a la composición de la investigación; en el Capítulo 2, presentamos la formulación del problema, los objetivos y la hipótesis que han guiado la investigación desde su planificación inicial; por su parte en el Capítulo 3, se muestra y detalla la metodología que es la configuración como se ha realizado la investigación, y que puede ser replicado en nuevas investigaciones; y tenemos el Capítulo 4, donde sustentamos nuestros hallazgos y como estos se relacionan con otros trabajos de investigación similares; finalmente, se presenta las conclusiones y recomendaciones que da punto final al informe; no obstante como adicional se incorpora anexos, que representan documentos que complementan la investigación.



CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico

1.1.1. La motivación laboral

La educación es una actividad social que involucra el proceso de enseñanza y aprendizaje, la cual es llevada adelante por los agentes educativos, donde el profesor es aquel encargado de cumplir el proceso de aprendizaje de los estudiantes, realizando procesos pedagógicos, actividades curriculares y otras actividades de su función docente (Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, 2012) . De esta forma el docente toma uno de los papeles más importantes dentro el sistema educativo para lo cual realiza un conjunto de acciones y estrategias de enseñanza, bajo el contexto del diseño curricular nacional, para garantizar la mejor educación de sus estudiantes.

Visto que el proceso de enseñanza es llevada adelante por el docente, y tal y como reconoce el MINEDU (2016) esta actividad es compleja y diversa, su eficiencia depende mucho del interés y esfuerzo que le ponga el docente. Por ello se puede inferir que la enseñanza se personaliza a las actitudes y capacidades de cada docente, por lo cual lo que se ofrece a los estudiantes varía según cada docente. En ese entender podemos concluir a priori que las actitudes del docente son de importancia, porque de ello depende la calidad de enseñanza que imparta.

Los docentes son el grupo laboral más amplio del estado peruano, puesto que la educación es un sector que cubre la actividad educativa en niños y jóvenes sin excepción. Por ello es difícil para el gobierno, a través del MINEDU, lograr promover actitudes e intereses adecuados en la totalidad de sus docentes. Las acciones de

motivación son encargadas a las dependencias descentralizadas, que son tareas inadecuadamente realizadas, o que existe un alto grado de diferenciación en la motivación que se imparte entre uno u otra institución educativa. No obstante, a las dificultades de lograr buenos niveles de motivación, esta herramienta es la mejor forma de inducir a los docentes a lograr mejores niveles de calidad en su enseñanza sin necesidad de recibir contraprestaciones y provee mejores beneficios para las entidades (Gallardo, 2017).

Al respecto de la motivación, desde una perspectiva de su definición, según Castrillon (2014), “la motivación se refiere al comportamiento causado por necesidades internas de la persona, el cual se direcciona a desarrollar los objetivos que pueden satisfacer tales necesidades” (p. 23). Le da énfasis a la motivación interna. Por su parte Chiavenato (2006) sostiene que es difícil definir el concepto motivación porque, con frecuencia, se utiliza en sentidos diversos. Sin embargo, más adelante sostiene que “el motivo es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico” (p.41). Además, sostiene que el impulso a la acción puede ser proveniente de un estímulo externo, lo que da lugar a la motivación externa, o puede generarse internamente por los procesos mentales del individuo, lo que corresponde a la motivación interna.

Para Amaru (2009) “la motivación en el trabajo es un estado psicológico de disposición, interés o voluntad de perseguir o realizar una tarea o meta. Decir que una persona está motivada en el trabajo significa decir que presenta una disposición favorable o positiva para efectuar el trabajo” (p.302). Más adelante este autor sostiene que existen motivos internos y motivos externos. Los internos subyacen en el individuo en forma de necesidades, intereses, aptitudes, valores y habilidades; mientras que los motivos externos son estímulos o incentivos que el ambiente ofrece, en este caso, siguiendo el sentido de la investigación que se quiere realizar, se trata de los estímulos que las autoridades de una institución educativa generan para predisponer al docente a un trabajo pedagógico de calidad.

En la presente investigación se hace referencia a la motivación laboral externa, es decir, aquella motivación que consiste en un conjunto de estímulos generados por el director de una institución educativa y que se traducen en motivos que impulsan al

docente a trabajar de una determinada forma. En todo caso, siguiendo a Chiavenato (2006) y a Amaru (2009), los estímulos externos reactivan los motivos internos, generando la conducta del individuo en un determinado sentido.

Desde la perspectiva psicológica, la motivación es un proceso psíquico que regula la conducta de las personas. En este sentido, González (2008) sostiene que “por motivación se entiende la compleja integración de procesos psíquicos que efectúa la regulación inductora del comportamiento, pues determina la dirección (hacia el objeto-meta buscado o el objeto evitado), la intensidad y el sentido (de aproximación o evitación) del comportamiento” (p.52). Más adelante, este mismo autor sostiene que en el proceso psíquico de la motivación intervienen procesos afectivos, las tendencias y los procesos cognoscitivos. Por su parte Chóliz (2004) deja entender que la motivación es un impulso interno que hace que el individuo sea empujado a actuar de una determinada forma para disminuir o aplacar el impulso. Además, sostiene que esta motivación tiene su origen en las necesidades, en el incentivo y en el impulso.

Para el caso de la presente investigación se asume la teoría bifactorial de Herzberg (1959), una teoría que considera la importancia de generar motivos para lograr que los trabajadores de cualquier organización puedan desempeñarse cada vez mejor y, de esta manera, alcanzar los objetivos que se buscan. La teoría en mención comprende el factor externo o factor higiene y el factor interno o factor motivación. Por supuesto que existen otras teorías que son similares a la teoría de Herzberg, como la jerarquía de necesidades Maslow (1991), la teoría ERC de Alderfer (1972) y la teoría de las tres necesidades de McClelland (1987). Esas teorías que dan énfasis al contenido de la motivación son reivindicadas como teorías vigentes por los tratadistas de la administración, como Amaru (2009), Koontz *et al.* (2012), así como Robbins y Coultere (2010). Los planteamientos de estos tratadistas los desarrollaremos en el informe de investigación.

En la investigación, se asume que la motivación laboral es un factor importante que guarda directa relación con varios factores durante el proceso educativo, siendo uno de ellos el desempeño laboral de los docentes. Por eso, en la investigación establece que existe un alto grado de correlación entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata. Este supuesto fue probado como cierto en otras realidades, como es el caso de la

investigación realizada por Canchari (2017), quien en un estudio referido a la motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Enfermería de la Universidad de Huancavelica, concluye que el grado de correlación es positivo alto entre las dos variables. De la misma manera, en un estudio relacionado con las dos variables, es decir, la correlación entre la motivación y el desempeño laboral, y en la ciudad de Quetzaltenango, Guatemala, Sum (2015) concluyen que entre las dos variables existe correlación.

Para entender mejor la motivación se requiere analizarla desde sus componentes, tal y como afirman Koontz *et al.* (2012) es necesario preguntarnos como se puede motivar a un empleado, qué formas existen; y en respuesta a ello tenemos como respuesta lo planteado por Dubrin (2018), quien afirma que la motivación y los impulsos de los individuos pueden nacer desde el mismo interior de la persona, por la acumulación de experiencias previas y un sistema de modelo mental establecido; como también la misma motivación puede ser accionada desde el exterior a través de interacción con sucesos motivadores. Estas formas de motivación para Herzberg (1959) son los factores, que pasaremos a detallar a continuación.

1.1.1.1.El factor externo en la motivación laboral

Según Herzberg (1959), autor de la teoría, tiene que ver con el contexto donde se realiza la actividad laboral, en este caso, las actividades educativas. Cuando los factores constituyentes del contexto son desfavorables puede ocasionar insatisfacción, afectando la productividad laboral. En la investigación que se pretende realizar, este factor viene a ser la primera dimensión de la variable motivación laboral y comprende los siguientes indicadores: la remuneración que percibe el docente mensualmente, las normas de la institución que rigen las actividades educativas, la relación con los colegas de trabajo, la misma que puede ser de buena vecindad o de hostilidad, el estado del ambiente físico de las aulas y de la misma institución educativa, y, finalmente, el tipo de supervisión que las autoridades realizan.

Los tratadistas de la teoría bifactorial, como Robbins y Coulter (2010) quien sostiene que los factores externos también se conocen como factores de higiene o factores extrínsecos que generan insatisfacción laboral. Este autor presenta una lista de factores de higiene, como la supervisión, las políticas de la compañía, la

relación con el supervisor, las condiciones laborales, el salario, la relación con los colegas, la vida personal, la relación con los subordinados, el estatus y la seguridad. Por su parte, Jones y George (2010) sostienen que “las necesidades de higiene se relacionan con el contexto físico y psicológico en que se realiza el trabajo” (p.474). Más adelante este autor sostiene que estas necesidades se satisfacen con las condiciones de trabajo agradables y cómodas, con un buen sueldo, con la seguridad en el empleo, con buenas relaciones con los compañeros de trabajo y una supervisión eficaz. Cuando no se satisfacen estas necesidades, los trabajadores se sienten insatisfechos.

1.1.1.2. El factor interno en la motivación laboral

El factor interno de la teoría bifactorial de Herzberg (1959) viene a ser, en el caso de la investigación que se pretende realizar, la segunda dimensión. Este factor tiene que ver con la coherencia del puesto de trabajo, con las expectativas profesionales y laborales del empleado, naturaleza del trabajo, las necesidades de autonomía laboral, con los logros o resultados que se alcanza en el trabajo asignado, con los reconocimientos recibidos y con las oportunidades de desarrollo laboral y profesional. Según el autor de la teoría, si estas necesidades se satisfacen, los trabajadores se sentirán satisfechos y, por lo tanto, motivados. Por consiguiente, la satisfacción de estas necesidades son generadoras de motivos internos que impulsan al trabajador a cumplir cada vez mejor sus labores asignadas.

Sobre este factor, Jones y George (2010) sostienen que las necesidades de motivación, que así también se denomina a los factores internos, se relaciona con la naturaleza del trabajo en sí y cuánto de estimulación significa. Los resultados que se alcanzan en el trabajo, la medida en que el trabajo es interesante, la autonomía laboral de la que se goza, el poder necesario y suficiente para crecer y desarrollarse laboral y profesionalmente a partir del puesto de trabajo, así como los sentimientos de realización con el trabajo que realiza, son factores motivadores. Por su parte, Hellriegel *et al.* (2009) sostiene que “los factores de la motivación son aspectos del contexto de la organización que hacen que los empleados tengan sentimientos positivos” (p.479). Para estos autores algunos

factores de motivación son los logros, el desafío del trabajo, la responsabilidad y el reconocimiento, así como el avance y el crecimiento.

1.1.1.3. Los niveles de la motivación

Al respecto no existe consenso sobre que niveles debería tener la motivación. En la tabla 1 presentamos un resumen de cómo distintos autores han operacionalizados la variable motivación. En la tabla 1 se puede apreciar en primer lugar que existen dimensiones y niveles, donde las dimensiones son las unidades analíticas que componen la motivación, y los niveles son escalas valorativas sobre la intensidad o magnitud con la que se presenta el grado de motivación.

Tabla 1

Comparativo de dimensiones y niveles por autores

Autor	Dimensiones	Niveles
(Muñoz, 2015)	Factores higiénicos	Muy motivado
	Factores motivacionales	Medianamente motivado
		Poco motivado
		Desmotivado
(Zamora y Castillo, 2021)		Muy insatisfecho
		Insatisfecho
		Indiferente
		Satisfecho
		Muy satisfecho
(Rojas, 2020)	Expectativa	Muy deficiente
	Incentivo	Deficiente

	Satisfacción	Regular
		Bueno
		Muy Bueno
(Chenet <i>et al.</i> , 2019)	Intensidad	Deficiente
	Dirección	Regular
	Persistencia	Bueno
	Aplicación	Muy Bueno
		Excelente
(Tello, 2018)	Factores extrínsecos	Nada motivado
	Factores intrínsecos	Poco motivado
		Motivado
		Muy motivado
(Gallardo, 2017)	Desarrollo, logro	Satisfacción
	Reconocimiento	Indiferente
	Trabajo en sí	Insatisfacción
	Responsabilidad	
	Promoción y ascenso	
	Supervisión	
	Políticas de la institución	
	Remuneración	
	Relaciones humanas	
	Condiciones de trabajo	

(Callata & Fuentes, 2018)	Factores higiénicos	Motivación baja
	Factores motivacionales	Motivación moderada
		Motivación alta

Al respecto de las dimensiones en los autores Muñoz (2015), Tello (2018) y Callata y Fuentes (2018) coinciden con la clasificación que sostuvo Herzberg (1959), donde tenemos a los factores higiénicos también llamados factores extrínsecos o externos, y los factores motivacionales también llamados factores intrínsecos e internos.

Por otro lado, en cuanto a los niveles de la motivación expresados en intensidad o magnitud existe total diversidad en los autores de la Tabla x, con la similitud que colocan grados de motivación en nivel ordinal, en esta línea de trabajo Daza (2014) sostiene que categorizar por grados en forma ordinal es lo que se conoce como baremar, donde en base a los puntajes obtenidos por las variables o sus dimensiones, se divide ordenadamente en cuantiles a los cuales luego se asigna una etiqueta o valor que va en una escala de frecuencia de pequeño a alto.

1.1.2. El desempeño docente

El desempeño docente se refiere al conjunto de acciones profesionales que realiza el profesor para generar aprendizajes significativos en sus alumnos y, por lo tanto, está comprometido con esa labor. En este sentido, Cuenca *et al.* (2011) sostiene que “un buen desempeño docente es el que reconoce que su tarea es el logro de aprendizaje de sus estudiantes y está comprometido con esa tarea” (p.35). Por lo tanto, el desempeño docente tiene que ver con los dominios, las competencias y los desempeños que lo caracterizan (Ministerio de Educación, 2016). Por su parte Muchinsky (2002), respecto del término desempeño, sostiene que desempeño es sinónimo de comportamiento, es decir, es lo que las personas hacemos en la realidad y que esas acciones pueden ser observadas. Más adelante sostiene que “el desempeño incluye acciones que son importantes para realizar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente hace. (p.38)

Montenegro (2007) considera que el término desempeño proviene del idioma inglés, por eso, sostiene que: Ha sido tomado del inglés performance o de perform. Aunque, por otro lado, sostiene que se puede traducir con el significado de rendimiento, lo que tiene que ver directamente con el logro de objetivos o con el logro de las tareas encomendadas. Además, sostiene que es el modo en que una persona trabaja, lo que, luego, es juzgado por su eficiencia y eficacia. Esta medición del trabajo implica que cada organización o institución debería tener sus propios parámetros de medición de desempeño.

Para esta investigación, el desempeño docente es entendido como el conjunto de acciones pedagógicas que realizan los docentes para lograr que sus alumnos alcancen los aprendizajes previstos en el plan curricular. Estas acciones tienen que ver con la planificación educativa, la organización, la ejecución de enseñanza y la evaluación posterior (Tijerina, 2011). En ese entender la calidad y pertinencia de las acciones que realice el docente depende su nivel de desempeño. Según Schwab (1999), el desempeño laboral de todo trabajador “es la utilidad, rendimiento o productividad que una persona puede aportar, en cuanto al cumplimiento de actividades a las cuales se está obligado a ejecutar” (p.109). Más adelante este mismo autor sostiene que “su función es mediar y asistir en el proceso por el cual los estudiantes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales” (p.109). Por ello la importancia de garantizar niveles aceptables y altos de desempeño docente puesto que ello influye en una mejor productividad educativa en la enseñanza que se imparte a los estudiantes.

En consecuencia, para la investigación el desempeño docente es un conjunto de acciones técnico - pedagógicas que buscan lograr aprendizajes significativos en los alumnos de un determinado grado de estudios. Comprende, según el Ministerio de Educación (2016), cuatro dominios: 1° Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; 2° Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; 3° Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; y 4° Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Además, en la investigación se asume que el desempeño docente está directamente relacionado y en alto grado con la motivación laboral. Este supuesto ha sido

sostenida en los estudios realizados por Esteban (2019) , donde se concluye que la motivación influye en el desempeño laboral del personal docente del Colegio Salesiano Rosenthal de la Puente de la ciudad de Lima, Perú. En otra investigación, Marino (2017) concluye que el grado de relación es moderado y de tipo directo entre la motivación laboral y el desempeño del personal docente en la Red Educativa Rural “San Pedro” de Quiruvilca, provincia de Santiago de Chuco, Trujillo. Sin embargo, es necesario investigar en la realidad del distrito de Coata, provincia de Puno.

1.1.2.1. La preparación para el aprendizaje

Corresponde al primer dominio que establece el Ministerio de Educación (2016) para los profesores del país. Es decir, el desempeño de un docente debe empezar con la preparación de su labor educativa para lograr determinados niveles de aprendizaje en sus alumnos. Según Gallardo (2017), quien considera la propuesta del Ministerio de Educación, señala que este dominio se cumple cuando el docente planifica su labor pedagógica. Los resultados de la planificación se expresan en la programación curricular anual, en las unidades didácticas y en las sesiones de aprendizaje, asumiendo un determinado enfoque curricular.

Por consiguiente, la preparación para el aprendizaje empieza con la planificación curricular y, ésta, a su vez, tiene que necesariamente iniciar con el diagnóstico situacional de los aprendizajes que los estudiantes evidencian en los componentes respectivo (Andrade, 2012). Tanto los nuevos contenidos y las estrategias de enseñanza deben responder al diagnóstico situacional.

Por otro lado, según el Ministerio de Educación (2016), para este primer dominio corresponden dos competencias y 10 desempeños que se exponen en el Anexo 10.

1.1.2.2. La enseñanza

Se trata del segundo dominio del desempeño docente y es una consecuencia del primer dominio. Según Ministerio de Educación (2016), “comprende la conducción del proceso de la enseñanza por medio de un enfoque que valore la inducción y la diversidad en todas sus expresiones” (p.25). Más adelante esta

misma institución sostiene que se refiere a la mediación pedagógica de parte del docente para el desarrollo de un ambiente favorable para el aprendizaje significativo. Todo ello implica, como es de suponer el manejo adecuado de los contenidos, la motivación que debe ser permanente, la aplicación de diversas estrategias metodológicas y la aplicación del sistema de evaluación.

Gallardo (2017), tomando la propuesta del Ministerio de Educación (2016), señala que las competencias correspondientes son la 3, 4 y 5 y los desempeños son del 11 al 29, lo cual detalladamente se presente en el Anexo 10.

1.1.2.3. La participación en la gestión de la escuela

Se trata del tercer dominio del desempeño docente según el Ministerio de Educación (2016). Este dominio comprende la participación del docente en la gestión de la institución educativa con la finalidad de establecer una política común de aprendizaje institucional. Los instrumentos que se tienen que manejar para este efecto, con la participación directa de los docentes y de todos los demás actores educativos, son el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Proyecto Curricular Institucional (PCI) y el Plan Anual de Trabajo (PAT). Por consiguiente, la comunicación y la participación son las acciones más importantes en el ejercicio de este dominio. La competencia de este dominio es la 6 y tienen desempeños del 30 al 35, tal y como se expone en el Anexo 10.

1.1.2.4. El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Según el Ministerio de Educación (2016) “comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes” (p.26). Más adelante, esta misma institución sostiene que se trata de la reflexión sobre el desempeño docente de cada uno, así como el desempeño de los demás. Todo ello implica el trabajo en equipos, el trabajo con los pares y, por supuesto, la participación en las actividades que tienen que ver con el desarrollo profesional y con la implementación de las políticas educativas en el ámbito regional y nacional.

Este dominio tiene que ver con dos competencias (8 y 9) y desempeños del 36 al 40, según se especifica en el Anexo 10.

Una de las reflexiones que el docente tiene que realizar conjuntamente con sus colegas es respecto de los derechos de los niños y de los adolescentes que tienen a su cargo. Aquí es importante la reflexión en el sentido que los docentes no pueden ser indiferentes ante los estados emocionales ni ante las expectativas de los educandos que son niños y los educandos que son adolescentes. La ignorancia o la indiferencia respecto de los discentes es uno de los frecuentes errores que cometen los docentes, generándose, por eso, las desarticulaciones y un conjunto de problemas que, al final, afectan la calidad educativa.

1.2. Antecedentes

Internacionales

Zamora y Castillo (2021) en su tesis tuvieron por objetivo evaluar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes del ámbito fiscal educativo del Cantón Chillanes – Ecuador. El estudio se configuró dentro del enfoque cuantitativo; como técnica de investigación fue la encuesta, donde se aplicó un cuestionario de 24 preguntas a 288 docentes. Los resultados indican que existe una correlación entre las variables de estudio, con un Rho de Spearman de 0.602 que indica una correlación moderada alta.

Vaca (2007) publica el artículo referido a la motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. En la investigación se planteó como objetivo “relacionar los factores de motivación laboral que describen el comportamiento de los servidores públicos en la última década”, considerando varias teorías de la motivación. Como conclusión principal se destaca que los factores más motivantes dentro de los servidores públicos están las necesidades de afiliación, de logro y de reconocimiento.

Tijerina (2011), en su tesis tuvo por objetivo: “Identificar las preferencias motivacionales de los docentes de Posgrado de la Facultad de Ciencias Políticas de la Universidad Autónoma de Nuevo León, se tomó como unidad de investigación a 30 docentes. Una de las conclusiones señala que la motivación intrínseca es la que mayor efectividad tuvo sobre el desempeño de los docentes, ya que con este factor de motivación los docentes mostraron un mejor desempeño.

López (2015), en su estudio tuvo por objetivo: “Analizar la motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo”. Esta investigación se sistematiza como una no experimental de nivel explicativa. La

muestra fue conformada por 23 maestros a quienes se les aplicó un cuestionario tipo Likert. Los resultados indican que el 82% de docentes señalaron que las condiciones para satisfacer las necesidades fisiológicas y de salud eran deficientes, así como las condiciones físicas del establecimiento educativo; lo cual ha afectado a su rendimiento laboral.

Añez (2006) en su artículo tuvo por objetivo: “Determinar la relación entre las dimensiones de la Cultura Organizacional y la Motivación Laboral de una Institución de Educación Superior”. El estudio se configura como no experimental, para lo cual se aplicó instrumentos validados a una muestra de 87 maestros. Los resultados basados en la prueba de correlación de Pearson indican que existe una relación estrecha entre la Cultura Organizacional y los factores motivacionales.

Nacionales

Loayza *et al.* (2022) en su artículo, los investigadores tuvieron por objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes, para ello presentan un estudio de tipo básico, de diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La población de la investigación fueron 70 docentes a los cuales se les aplicó una encuesta virtual a través de un cuestionario desarrollado en Google Form. Los resultados muestran que existe una correlación moderada con un Rho de 0.462, significativo ($p < 0.05$), entre las variables de motivación y desempeño laboral.

Rojas (2020), en su tesis tuvo por objetivo: “Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Técnica Túpac Amaru del distrito de Chilca – Huancayo”, al respecto la tipología de la investigación es básica, con diseño correlacional que aplicó cuestionarios a una muestra de 30 docentes. El análisis estadístico indica un valor de Rho de Spearman de 0.287, lo que evidencia un nivel de correlación baja entre la motivación y el desempeño; por lo que el autor concluye que no existe correlación entre ambas variables.

Chenet *et al.* (2019), en su artículo tuvieron por objetivo: “Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica en el Perú”. El tipo de estudio fue básico de alcance correlacional, la muestra bajo análisis fueron 18 docentes a los cuales se les aplicó instrumentos tipo encuesta; y de esta forma los resultados reportados indican que existe

una correlación positiva alta entre la motivación y el desempeño, con un valor de R de 0.787, significativo ($p < 0.01$).

Tello (2018) en su tesis tuvo por objetivo: “establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba – 2017”; la metodología fue descriptivo correlacional, y se aplicó encuestas a un grupo muestra de 33 maestros, los resultados muestran un valor de correlación de 0.829, por lo cual se deduce que existe una correlación alta entre la motivación y el desempeño docente.

Tapia y Tipula (2017), en su artículo tuvieron por objetivo: “Evaluar el efecto de las creencias pedagógicas en el desempeño docente del profesor universitario de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas”, el tipo de investigación fue correlacional causal, que se basó en la aplicación de un cuestionario a 83 docentes. Los resultados indican que la creencia predominante es del enfoque cognitivo (47%), en especial la motivación y que ello influye en las competencias del desempeño docente.

Marino (2017), en su tesis tuvo por objetivo: “determinar si la motivación laboral presenta relación significativa con el desempeño docente”, fue un estudio sobre una muestra de 39 maestros de la “Red Educativa Rural San Pedro de Quiruvilca”. El estudio fue de tipo cuantitativo, alcance claramente correlacional. Como resultado encontró que entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes existe una correlación positiva alta, con un valor de Rho de 0.820 significativo al 0.05.

Gallardo (2017), en su tesis tuvo por objetivo: “Establecer la influencia de la motivación en el desempeño del personal docente de la IES La Divina Providencia”, para ello se desarrolló una investigación de tipo no experimental, con la técnica de la encuesta dirigido a los 31 trabajadores docentes de la institución educativa bajo estudio. Los resultados indican que los factores motivacionales e higiénicos, teoría bifactorial de Herzberg, guardan relación directa con el desempeño docente, señalándose que los factores motivacionales son más significativos en el desempeño docente que los factores de higiene, con lo que se comprueba la teoría del autor de la motivación bifactorial. Además, se pudo verificar que todos los docentes presentan un puntaje aprobatorio de por lo menos 3.0 en la evaluación de desempeño docente.

Adauto (2016) realizó una investigación respecto de la motivación laboral de los docentes de educación Secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de Pichanaqui, para identificar las diferencias significativas por género, años de servicio, edad, procedencia de estudio, condición laboral, especialización, ubicación de trabajo, números de hijos y estado civil. El instrumento fue el “test de Motivación Laboral de McClelland” que aplico a una muestra de 287 maestros. Los resultados son que el 55% de docentes mostraban un nivel de motivación medio. El otro resultado interesante que muestra el investigador mencionado, destaca que los docentes menores de 40 años de edad mostraban un nivel alto de motivación; mientras que los docentes mayores de 40 años, un nivel de motivación medio o regular. En esta investigación no se buscaba relacionar con otra variable, sino solo determinar el nivel de motivación laboral.

Canchari (2017) en su tesis de postgrado tuvo por objetivo: “Determinar la relación que existe entre motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Huancavelica”, el estudio fue con tipología cuantitativa, y de nivel descriptivo correlacional. La muestra analizada fue de 18 docentes y como resultado se tiene que el grado de correlación entre motivación laboral y desempeño docente es positivo alto ($r=0.787$), significativo ($p<0.05$).

Nieves (2018) quien se propuso como objetivo: “determinar la relación existente entre la variable Clima Institucional con el Desempeño Docente” en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao. Estructuro un estudio de tipo aplicado, con diseño no experimental; donde aplico una encuesta con escala de Likert, a una muestra de 17 docentes. Los resultados indican existe un nivel de correlación alta ente las variables con un coeficiente Rho de Spearman de 0.712.

Bruno (2017), en su tesis de maestría, tuvo por objetivo: “Determinar la relación entre la Motivación Laboral y el Desempeño Docente de las maestras de educación inicial de la Red 03 de la UGEL 07 del distrito de San Borja”. Al respecto su estudio se diseñó de tipo no experimental, y de alcance correlacional. La muestra de estudio lo constituyeron 61 docentes a quienes se aplicó un cuestionario para medir la variable motivación, la ficha de desempeño docente para medir la variable desempeño. Los resultados indican una correlación baja, visto que el valor del Rho de Spearman fue de 0.085, significativo ($p<0.05$); por lo que el autor concluye en este caso no existe relación significativa entre las variables.

Díaz (2012) presenta su tesis con el objetivo de relacionar los factores motivacionales y su repercusión en el desempeño laboral de los Docentes Contratados en la Universidad Andina del Cusco; dicho estudio fue de tipo descriptivo – correlacional. Como resultado el autor sostiene que existe evidencia significativa ($p < 0.05$) para afirmar que la motivación es un factor que influye en el desempeño docente del profesor contratado.

Local

Montañez (2020) en su tesis tuvo por objetivo determinar, la relación entre el liderazgo directivo, motivación y desempeño docente. El tipo de estudio fue descriptivo - correlacional, de diseño no experimental con corte transversal; y se aplicó como instrumento una Escala de Likert a una muestra de 64 docentes del nivel secundaria del distrito de platería. Como resultado en base a la regresión múltiple del modelo ANOVA nos indica una relación de 73% de relación entre las variables liderazgo, motivación y desempeño; en específico entre las variables de motivación y desempeño la relación tiene un R de 49%.

Callata y Fuentes (2018) en su artículo sobre la motivación laboral y desempeño de los docentes de la Facultad de Educación de la UNA – Puno, presenta un estudio de tipo correlacional, y como fuente de información recurrió a la encuesta para evaluar la variable motivación, y para la variable desempeño la revisión documental de una muestra de 77 docentes. Los autores reportan como resultados una correlación baja entre la motivación y desempeño ($Rho = 0.271$); no obstante, la motivación de los docentes es alta y el desempeño también; por lo cual se presume que el desempeño es influenciado también por otras variables.

Maldonado (2012) en su tesis tuvo como objetivo principal, evaluar el grado de motivación y su relación con el rendimiento profesional del personal de la IES Independencia Nacional de Puno; para ello su estudio fue de tipo cuantitativo con alcance correlacional; los resultados encontrados por el autor muestran que existe una relación entre la motivación que brinda el director de la IES y el desempeño profesional del personal docente, significativo ($p < 0.05$).

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema

En todos los países del mundo la motivación laboral está directamente relacionada con el desempeño de los empleados de la institución, sea ésta lucrativa o no lucrativa, como es el caso de las instituciones educativas. Sin embargo, esta relación no siempre es adecuada, como se espera. Este es el caso de las instituciones educativas del Perú, donde uno de los problemas que aún no se supera hasta ahora es el deficiente desempeño de la mayoría de los docentes. Este problema tiene múltiples causas, siendo una de ellas la motivación laboral que les corresponde fomentar a las autoridades educativas. En este sentido, la exministra de Educación, Flor Pablo, señaló que en las instituciones educativas del país muchos locales escolares estaban en deficientes condiciones, que, además, era cierto que la remuneración de los docentes se debe seguir mejorando, lo que ratifica una realidad concreta, la baja remuneración del magisterio nacional. Estos aspectos, señalados por la exministra de Educación, tienen que ver con los factores externos de la motivación laboral, planteados por Frederick Herzberg, en su teoría bifactorial de la motivación.

En las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, el problema del desempeño docente es aún más notable. Debido al lugar donde se encuentran las instituciones, a factores socioeconómicos y académicos, al desempeño docente que presenta aspectos que requieren medidas de solución económica, administrativa y técnico profesional. Para el presente proyecto de investigación, se tuvo la oportunidad de realizar entrevistas espontáneas a once docentes, de los cuales, tres (3) docentes pertenecen a la IES Técnico Industrial Tahuantinsuyo de Sucasco, tres docentes (3) de la IES Técnico Agropecuario de Sajanacachi, dos (2) docentes de IES Técnico

Agroindustrial de Soraza y a otros tres (3) de la IES San Agustín de Coata. De los once docentes, solo dos docentes tuvieron una opinión favorable de las autoridades respecto de la motivación laboral que realizaban, aunque no supieron argumentar por qué razones opinaban favorablemente. Mientras que el resto de docentes, es decir, nueve docentes (9), sostuvieron una opinión desfavorable respecto de la motivación laboral. Señalaron que los directores de sus instituciones no sabían motivarlos para que, por lo menos, puedan trabajar con la moral alta, muy a pesar de las precarias condiciones educativas y la baja remuneración que reciben mensualmente. Estas opiniones recogidas, en conversaciones espontáneas, nos permiten sostener que la motivación laboral, de parte de las autoridades, es deficiente.

Por otro lado, también se tuvo la oportunidad de conversar con 16 padres de familia, cuatro por cada institución educativa señalada, quienes en su mayoría señalaron que la educación que recibían sus hijos no era lo que ellos esperaban. Destacaron como factores concurrentes en la deficiente educación, la carencia de recursos didácticos, deficiente manejo de estrategias didácticas por parte de la mayoría de los docentes, problemas en la evaluación del aprendizaje de sus hijos, lo que significa que algunos docentes no aplican técnicas adecuadas de evaluación, la impuntualidad de la mayoría de los docentes y, con frecuencia, la ausencia de los mimos durante las labores educativas de la semana. Estos aspectos señalados por los padres de familia permiten sostener que el desempeño docente, de la mayoría, es deficiente.

Por las razones brevemente descritas, se plantea el presente proyecto de investigación que tiene como propósito determinar el grado de correlación existente entre las dos variables concurrentes en las instituciones educativas del distrito mencionado. Los problemas de investigación que se derivan de la problemática descrita son las siguientes.

2.2. Enunciado del problema

2.2.1. Problema general

¿Qué grado de correlación existe entre la motivación laboral que realizan las autoridades y el desempeño que muestran los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2020?

2.2.2. Problemas específicos

- ¿En qué nivel se ubica la motivación laboral que realizan las autoridades a sus docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2020?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño que muestran los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2020?

2.3. Justificación

Para tomar decisiones, acerca de un asunto, es necesario investigar la realidad donde se presenta. Además, cuando el problema tiene que ver con el cumplimiento de las funciones asignadas a la institución, es necesario resolverlo a partir de su conocimiento científico. Este es el caso, del problema del desempeño docente y su correlación con la motivación laboral que se presenta recurrentemente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la Provincia de Puno. La investigación que se pretende realizar es importante porque en este distrito no se realizaron estudios referidos al grado de correlación de los problemas que aún no se superaron hasta ahora. Las medidas tomadas hasta ahora son solo de carácter técnico pedagógico, sin que se hayan visto mejoras significativas.

La utilidad de la investigación radica en los resultados que se busca alcanzar. La determinación del grado de correlación permitirá que las autoridades educativas cuenten con una base científica para aplicar las teorías de la motivación laboral que son ignoradas durante la gestión de los recursos humanos. Luego, la aplicación de las teorías de la motivación laboral, debe mejorar el desempeño docente que no debe ser solo de carácter técnico pedagógico, sino, además, debe mejorar las condiciones físicas de las aulas, los laboratorios, así como las estrategias de participación de los docentes en las decisiones y en las actividades que la institución educativa realice durante el año escolar. De esta manera, los resultados de una investigación realizada en una Escuela de Posgrado, deben servir directamente en la solución de los problemas concretos, como es en este caso, la solución del problema de gestión del personal docente en las instituciones educativas del distrito de Coata de la provincia de Puno.

2.4.Objetivos

2.4.1. Objetivo general

Determinar el grado de correlación que existe entre la motivación laboral que realizan las autoridades y el desempeño que muestran los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2020.

2.4.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel en la que se ubica la motivación laboral que realizan las autoridades a sus docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2020.
- Establecer el nivel de desempeño que muestran los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2020.

2.5.Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

El grado de correlación que existe es positivo entre la motivación laboral que realizan las autoridades y el desempeño que muestran los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2020.

2.5.2. Hipótesis específicas

- El nivel en el que se ubica la motivación laboral que realizan las autoridades a sus docentes corresponde a la escala moderada en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2020.
- El nivel de desempeño que muestran los docentes corresponde a la escala de proceso en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2020.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio

El lugar de estudio está ubicado en la zona norte de la provincia de Puno, en específico en el distrito de Coata. Esta provincia se ubica al sur del Perú dentro de la región del mismo nombre “Puno”, cuyas características geográficas resaltantes son un espacio en sierra con altura que sobrepasa los 3814 m.s.n.m. La coordenada georreferencial es: 15°34'16”S 69°57'01”O.



Figura 1. Mapa político de la Provincia de Puno

Fuente: Ministerio de Agricultura

Al respecto de la parte educativa, las instituciones educativas del distrito de Coata pertenecen a la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno.

3.2. Población

La población de estudio está conformada por los docentes de las siguientes Instituciones Educativas Estatales Secundarias: San Agustín, Sajanacachi, Sucasco y Soraza, Lo docentes en total son 95 entre nombrados y contratados que laboraron el año escolar 2020, cuya distribución por institución educativa es la siguiente:

Tabla 2

Docentes de secundaria del distrito de Coata.

Institución educativa de educación	Docentes				Total
	Nombrados		Contratados		
	M	V	M	V	
Técnico Agropecuario de Sajanacachi	1	5	1	2	9
Técnico Industrial Tahuantinsuyo,	5	11	9	8	33
San Agustín de Coata- JEC	5	19	8	10	42
Soraza, Coata	1	7	0	3	11
TOTAL	12	42	18	23	95

Fuente: Oficina de Remuneraciones, UGEL Puno.

3.3. Muestra

La muestra estuvo conformada por la totalidad de docentes que conforman la población; puesto que la cantidad de dicha población era un grupo pequeño. Al respecto Arias (2020), sostiene que en los casos donde la población es en cantidades pequeñas, aplicar la fórmula de cálculo de muestra no baja mucho la cantidad de elementos, por lo cual es mejor tomar la población completa como muestra; esto a su vez garantiza que a través de un estudio censal la calidad de datos recogidos muestre información cuantitativa precisa.

3.4. Método de investigación

Tipo

En primer lugar el enfoque bajo el cual se trabajó la investigación, es el cuantitativo; este tipo de enfoque según Hernández - Sampieri & Mendoza (2018), confiere a investigaciones que por lo general buscan comprobar, corroborar o rebatir teorías ya

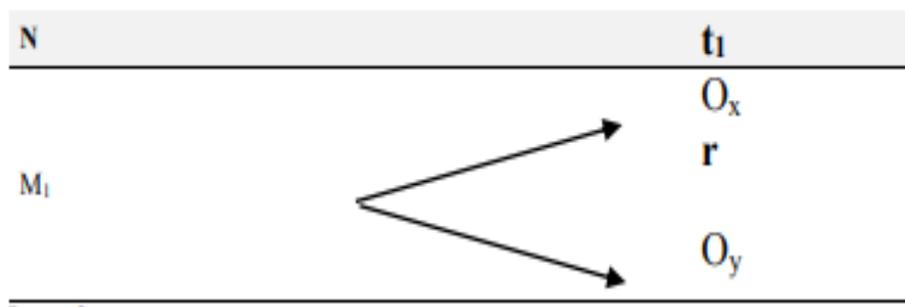
existentes, así mediante el establecimiento de hipótesis, durante la investigación se trata de verificar cuantitativamente la validez de dichas hipótesis.

El nivel de investigación correspondiente es el correlacional, al respecto nos dice Charaja (2018), que los estudios correlacionales buscan determinar la relación entre las variables.

Diseño

El diseño es no experimental, de corte transversal. Según Díaz *et al.* (2016) las investigaciones no experimentales, suponen estudios donde no se interviene el estado natural de las variables, solo se toman sus datos a través de un proceso de observación neutro; y si se trata de transversales, quiere decir que los datos se tomaron de las muestras en un solo corte temporal.

En tal sentido el diseño queda de la siguiente manera:



Donde:

M1: Docentes

Ox: Motivación laboral

Oy: Desempeño laboral

r: Relación entre las variables

Este diseño claramente especifica la existencia separada de dos variables (Ox y Oy) y que ambas son evaluadas en un mismo grupo (M1); que luego son relacionadas a través del valor estadístico de correlación (r).

3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

3.5.1. Técnicas e instrumentos de investigación

Los metodólogos Hernández - Sampieri y Mendoza (2018) sostienen que las técnicas de recolección de información obedecen a los requerimientos de datos, de manera que esta necesidad se articula con los objetivos que queremos alcanzar en el estudio; por lo cual considerando la o las técnicas necesarias, como sostiene el bioestadístico Supo (2020) es necesario construir, adaptar o utilizar instrumentos que puedan, de la mejor forma, medir las características de las variables, estos instrumentos según el autor pueden ser cuestionarios, escalas, test y otros que cubran la estructura operacional de cada variable en estudio.

a) Técnicas e instrumentos para el objetivo específico 1: El primer objetivo específico se refiere a la variable motivación laboral. La técnica que ha sido utilizada es la encuesta, siendo su instrumento la Escala de Actitudes (Anexo 2). El instrumento de investigación comprende 10 enunciados aseverativos con sus respectivas cinco alternativas. Es importante precisar que el instrumento fue validado por dos juicios de experto previamente, durante la fase de planificación de la investigación. La forma de ejecutarse fue por auto aplicación a cada docente, quienes respondieron de acuerdo a su percepción a las preguntas planteadas en el cuestionario.

b) Técnicas e instrumentos para el objetivo específico 2: El segundo objetivo específico corresponde a la variable desempeño docente. La técnica utilizada fue también la encuesta, siendo su instrumento la Ficha de Evaluación Docente propuesto por el Ministerio de Educación (Anexo 3). Dado que el instrumento corresponde a una elaboración por parte de la mayor autoridad educativa del gobierno nacional como es el MINEDU, y además tiene autorización normativa para su aplicación íntegra en cualquier institución educativa de educación básica regular; por lo tanto, este instrumento no requiere ningún proceso de validación. La forma de ejecutarse fue por intermedio de los directores a quienes se aplicó la evaluación en referencia a sus docentes a su cargo.

Tabla 3

De recolección de datos por objetivos específicos

Objetivo específico	Instrumento	N° de Ítems	Modo de aplicación
1	Escala de actitudes	10 ítems	Se aplico el cuestionario a los docentes de manera virtual.
2	Ficha de evaluación docente	20 ítems	Se aplico el cuestionario a cada director quien evaluó las fichas por cada uno de su personal docente.

Se dio una aplicación virtual del cuestionario, en vista que el confinamiento por el COVID-19 en el sector educación se dispuso la educación remota, situación por la cual los docentes prestaban servicio desde sus hogares a través de medios remotos como internet, teléfono, y otros. Para ello mediante la aplicación virtual se hizo mediante los servicios del Formulario de Google (Anexo 4).

c) Validez de los instrumentos

Para el instrumento 1: Para la validez se consideró el juicio de dos expertos (Anexo 5), los cuales luego de diez criterios de calificación, el instrumento ha obtenido puntajes de 18.5 y 19 de los dos expertos; estos puntajes de acuerdo a la escala de decisión de los expertos, obtuvieron la valoración “El instrumento es excelente”; por lo cual se logró la validez del instrumento.

Para el instrumento 2: El instrumento dos no requirió validación, puesto que fue desarrollado por los técnicos del MINEDU, aprobado con Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED y de amplia utilización en todo el sector educativo público y hasta privado.

d) Proceso de aplicación de los instrumentos

Re realizo los siguientes procedimientos

- Se solicitó a los directores información y directorio del personal docente (Anexo 6).
- Se solicitó a los directores la autorización para la aplicación de los instrumentos (Anexo 7).
- Se solicitó y recepcionó de los directores la constancia de aplicación del instrumento (Anexo 8 y Anexo 9).

3.5.2. Matriz de operacionalización de variables

Las variables desde la planificación del estudio tuvieron la siguiente operacionalización:

Tabla 4

Operacionalización de la variable

Variables	Dimensiones	Indicadores
1. Motivación laboral	1.1. Factor externo o extrínseco	1.1.1. Remuneración mensual
		1.1.2. Normas que rigen la institución
		1.1.3. Relación con los colegas de trabajo
		1.1.4. Ambiente físico de las aulas
		1.1.5. Supervisión que realiza la autoridad
	1.2. Factor interno o intrínseco	1.2.1. Coherencia del puesto de trabajo con las expectativas profesionales y laborales del docente (naturaleza del trabajo)
		1.2.2. Autonomía laboral
		1.2.3. Logros o resultados que alcanza en el trabajo.
		1.2.4. Reconocimientos recibidos
		1.2.5. Oportunidades de desarrollo laboral y profesional.

2. Desempeño docente

- 2.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
 - 2.1.1. Conocimientos actualizados del área curricular.
 - 2.1.2. Conocimiento actualizado de la didáctica del área.
 - 2.1.3. Elaboración de la programación curricular.
 - 2.1.4. Diseño de los procesos pedagógicos.
- 2.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
 - 2.2.1. Resolución de conflictos
 - 2.2.2. Organización del aula y otros espacios
 - 2.2.3. Oportunidades para el uso de los conocimientos por parte de los estudiantes
 - 2.2.4. Utilización de recursos tecnológicos diversos
 - 2.2.5. Manejo de estrategias pedagógicas
 - 2.2.6. Sistematización de resultados obtenidos
 - 2.2.7. Evaluación de los aprendizajes
- 2.3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
 - 2.3.1. Interacción con los pares
 - 2.3.2. Desarrollo individual y colectivo
 - 2.3.4. Fomento respetuoso del trabajo colaborativo
 - 2.3.5. Integración crítica en las prácticas de enseñanza
- 2.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
 - 2.4.1. Participación en experiencias significativas de desarrollo profesional
 - 2.4.2. Participación en la generación de políticas educativas
 - 2.4.3. Actuación de acuerdo a los principios de la ética profesional.

Los baremos que según Daza (2014) nos permite poder valorar una variable en niveles de en forma ordinal, se presenta en la tabla 4, los valores de motivación laboral se desarrollan conforme a lo planteado por Callata y Fuentes (2018), y los valores de desempeño laboral corresponde a lo precisado en la evaluación de desempeño docente propuesto por le MINEDU.

Tabla 5

Baremo de Motivación laboral y desempeño docente.

Variable	Intervalo	Valor o nivel
Motivación laboral	[1-10]	Motivación baja
	[11-15]	Motivación moderada
	[16-20]	Motivación alta
Desempeño laboral	[1-10]	Inicio
	[11-15]	Proceso
	[16-20]	Logro Previsto

3.5.3. Proceso de análisis de datos

a) Análisis e interpretación de datos:

Los datos fueron analizados considerando las dimensiones de las variables, es decir se logró una puntuación por cada dimensión, para luego en promedio lograr una puntuación general para cada variable.

Para el caso de la relación de ambas variables, fue necesario un análisis a partir de la prueba de correlación de Rho de Spearman.

b) Organización y presentación de los datos: Los datos fueron organizados por variables y sus dimensiones. La presentación de los datos por dimensión incluye:

- Resultados en Tabla y figura.
- Párrafo o párrafos de Análisis textual de los resultados.

c) Discusión de datos: La discusión se ha realizado considerando los resultados de cada variable, así como el resultado de la correlación; toda esta discusión se ha realizado con los resultados de estudios previos-antecedentes, citados dentro del marco teórico.

d) Prueba de hipótesis:

La prueba de hipótesis se realizará considerando el siguiente proceso estadístico:

-Planteamiento de hipótesis estadística:

$H_0: (V1 \leftrightarrow V2) = 0$ No existe ningún grado de correlación.

$H_a: (V1 \leftrightarrow V2) \neq 0$ El grado de correlación es positivo alto.

-Margen de error que se asume:

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

-Grados de libertad:

Los grados de libertad se determinarán según la siguiente fórmula: $glib. = n - 1$

-Prueba estadística:

Dado que los datos fueron cuantitativos y las respuestas de los instrumentos fueron organizados en escalas ordinales; la prueba estadística más recomendada según Arias (2020) es el estimador de correlación de Rho de Spearman.

-Regla de decisión que se asume:

Si $P_v < \alpha = H_1$ Si el P valor (nivel que significa crítica) es inferior al margen de error asumido, se acepta como cierta la hipótesis alterna (H_1), de lo contrario, se rechaza.

Si $P_v \geq \alpha = H_0$ Si el P valor (nivel que significa crítica) es superior o igual al margen de error asumido, se acepta como cierta la hipótesis nula (H_0), de lo contrario, se rechaza.

Por su parte con respecto a la interpretación del Rho de Spearman, tenemos la siguiente tabla de interpretación que es la misma usada para el R de Pearson.

Tabla 6

Grados de correlación según el coeficiente "R"

Valor cuantitativo	Significado literal
Área de trazado -1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Karl Pearson

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Nivel de motivación laboral

En la tabla 6, y figura 2 muestran el nivel de motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata de la provincia de Puno, donde el 63.2% que representa a 60 docentes del total de 95 se encuentra en el nivel de motivación laboral moderada, el 30.5% de los docentes que representa 29 docentes se encuentra en el nivel de motivación laboral baja y finalmente el 6.3% de los docentes que constituye a 6 docentes se encuentra en el nivel de motivación laboral alta.

Tabla 7

Nivel de motivación laboral en docentes

Nivel de motivación laboral	Frecuencia	Porcentaje
Baja motivación	29	30.5
Moderada motivación	60	63.2
Alta motivación	6	6.3
Total	95	100.0

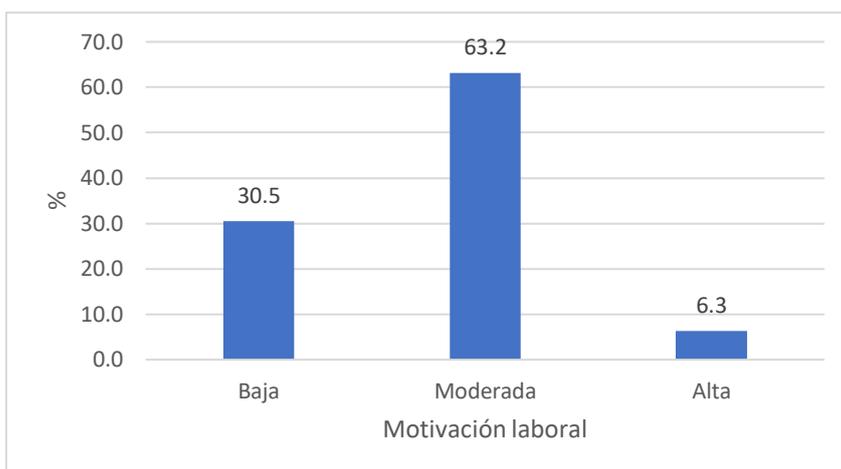


Figura 2. Nivel de motivación laboral en docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata – Puno

Como se puede apreciar en la figura 2, es clara que la motivación va de moderada a baja, lo cual es un hecho que llama la atención, porque en el ámbito de Coata estarían laborando los docentes con niveles inadecuados de motivación; al respecto sostiene Chiavenato (2019) que los trabajadores que realizan sus actividades con inadecuados niveles de motivación, tienden a ser menos productivos, desarrollan sus actividades infringiendo normas y se inclinan a lograr pocos resultados en sus labores; de esta forma docentes con moderada motivación repercute en la calidad de su enseñanza que da a sus alumnos.

Tabla 8

Nivel de motivación laboral según género

Motivación laboral		Género	
		Varón	Mujer
Baja motivación	Frecuencia	22	7
	%	33.8%	23.3%
Moderada motivación	Frecuencia	39	21
	%	60.0%	70.0%
Alta motivación	Frecuencia	4	2
	%	6.2%	6.7%
Total	Frecuencia	65	30
	%	100.0%	100.0%

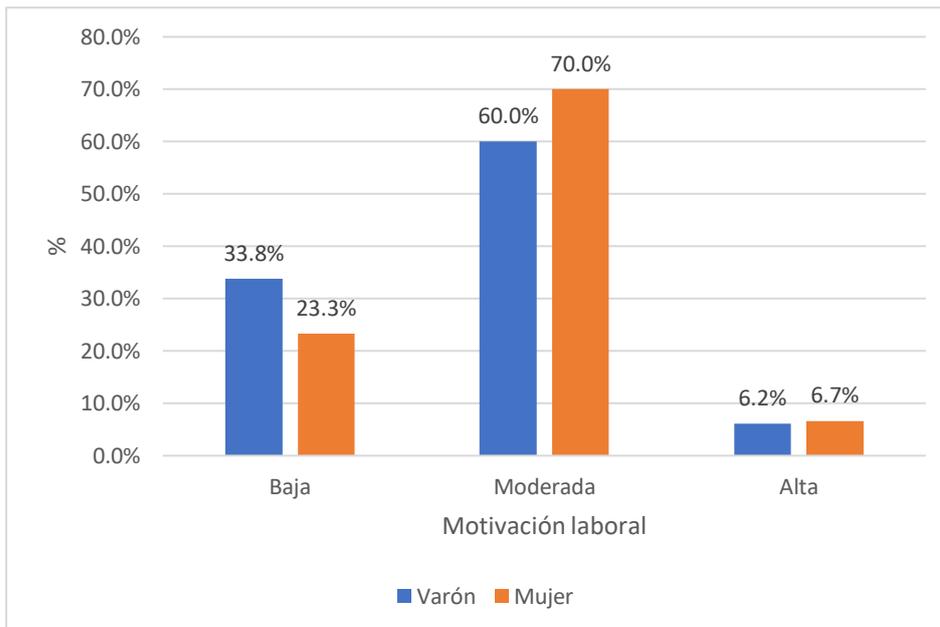


Figura 3. Nivel de motivación laboral según género

En la tabla 7 y figura 3, se muestran los resultados de la motivación laboral según género, donde el 70 % de las mujeres que agrupa a 21 del total de 30 se encuentran en el nivel de motivación moderada, mientras que el 60% de los varones que representa a 39 del total de 65 se encuentran en el nivel de motivación moderada, dentro de esta escala se aprecia que el nivel de motivación laboral de las docentes mujeres es mayor que el nivel de motivación laboral de los docentes varones; el 33.8% que lo constituyen 22 docentes varones tienen un nivel de motivación laboral baja, mientras que el 23.3% que agrupa a 7 docentes mujeres tienen un nivel de motivación baja; finalmente, se observa que el 6.7% de las mujeres presentan un nivel de motivación laboral alta frente al nivel de motivación laboral de los varones que alcanzan a un 6.2%.

Es importante destacar que respecto a género, los niveles de motivación guardan cierta similitud, y eso es un indicador importante de que en el sector educación se está logrando un espacio donde existe equidad de género, al respecto la Comisión Económica para las Américas y el Caribe - CEPAL (2016) promueve que en los distintos espacios de desenvolvimiento humano se logre una igualdad entre los géneros, para así garantizar un desarrollo sostenible donde tanto varones y mujeres tengan las mismas oportunidades. Como también esta equidad es respaldada en el segundo propósito del Proyecto Educativo Nacional al 2036 (MINEDU, 2020).

Tabla 9

Nivel de motivación laboral según condición laboral

Motivación laboral		Condición	
		Nombrado	Contratado
Baja motivación	Frecuencia	17	12
	%	31.5%	29.3%
Moderada motivación	Frecuencia	33	27
	%	61.1%	65.9%
Alta motivación	Frecuencia	4	2
	%	7.4%	4.9%
Total	Frecuencia	54	41
	%	100.0%	100.0%

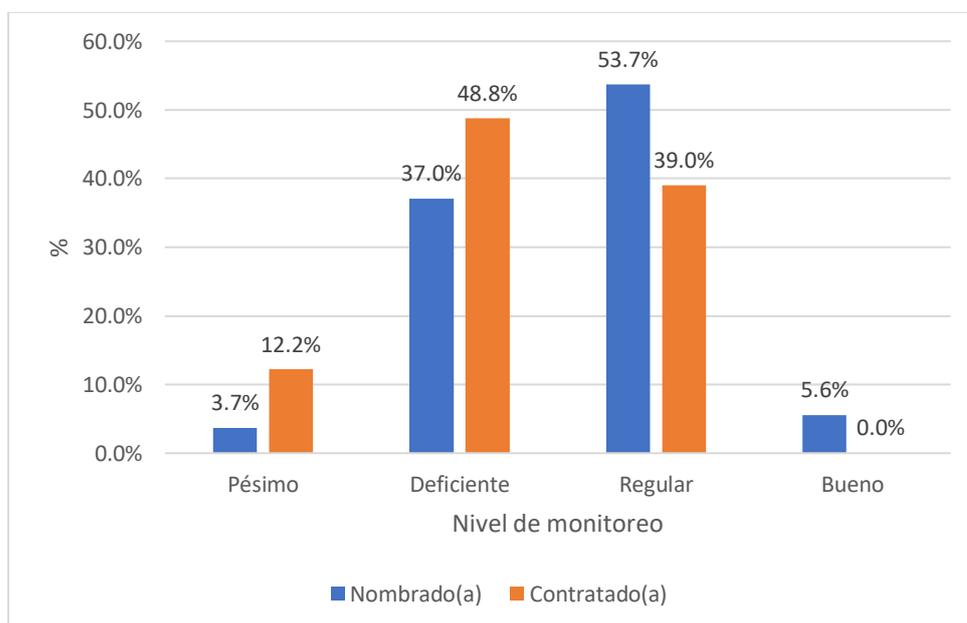


Figura 4. Nivel de motivación laboral según condición laboral

En la tabla 8 y figura 4, se muestra los resultados de motivación laboral según condición, donde el 65.9% de docentes contratados que agrupa a 27 del total de 41 se encuentran en el nivel de motivación moderada, mientras que el 61.1% de docentes nombrados que representa a 33 del total de 54 se encuentra en el nivel de motivación moderada, dentro

de esta escala se aprecia que el nivel de motivación laboral de los docentes contratados es mayor que el nivel de motivación laboral de los docentes nombrados; el 31.5% que lo constituye 17 docentes nombrados tienen un nivel de motivación baja, mientras que el 29.3% que agrupa a 12 docentes contratados tienen un nivel de motivación baja; finalmente, se observa que el 7.4% de los docentes nombrados presentan un nivel de motivación laboral alta frente al nivel de motivación laboral de los docentes contratados que alcanza a un 4.9%.

Es importante destacar en los resultados anteriores que existen porcentajes destacables de docentes contratados con niveles inadecuados de motivación, al respecto Drucker (1954) sostiene que la motivación se relaciona a la estabilidad laboral, en el sentido que la estabilidad te da un respaldo afectivo de seguridad, es decir que se cubre la necesidad de seguridad que se hacía mención en la pirámide de Maslow (1991).

4.2. Nivel de desempeño docente

La tabla 9 y figura 5 muestran el nivel de desempeño de los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata de la provincia de Puno, donde el 58.9% que representa a 56 del total de 95 docentes se encuentran en el nivel de desempeño docente en proceso, el 35.8% de los docentes que representa a 34 docentes se encuentran en el nivel de desempeño docente logro previsto, finalmente el 5.3% de los docentes que constituye a 5 docentes del total, se encuentran en el nivel de desempeño en inicio.

Tabla 10

Nivel de desempeño docente

Nivel de desempeño docente	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	5	5.3
Proceso	56	58.9
Logro previsto	34	35.8
Total	95	100.0

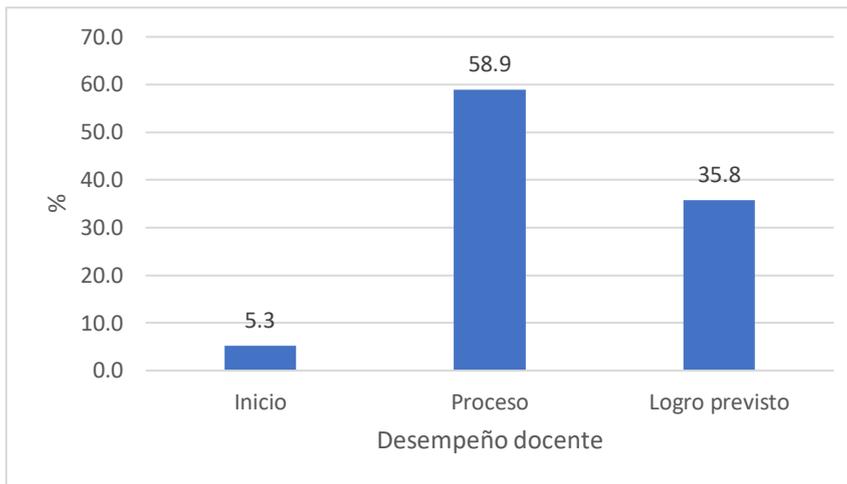


Figura 5. Nivel de desempeño docente

En esta sección sobre el desempeño docente, tenemos resultados ciertamente positivos; no obstante, existe un grupo importante de docentes que aún están en proceso de tener un desempeño óptimo, además también se debe resaltar el grupo minoritario de docentes de Coata que tienen desempeño en Inicio. Werther *et al.* (2019) señala que el trabajo de los directivos de cualquier organización es lograr elevar y mantener altos los niveles de desempeño de los empleados, porque ello garantiza una consecución eficiente de los objetivos; en tal sentido dada la situación de los docentes de Coata es importante que justamente los directivos tomen las medidas para incrementar este nivel de desempeño.

Tabla 11

Nivel de desempeño docente según género

Desempeño docente		Género	
		Varón	Mujer
Inicio	Frecuencia	2	3
	%	3.1%	10.0%
Proceso	Frecuencia	41	15
	%	63.1%	50.0%
Logro previsto	Frecuencia	22	12
	%	33.8%	40.0%
Total	Frecuencia	65	30
	%	100.0%	100.0%

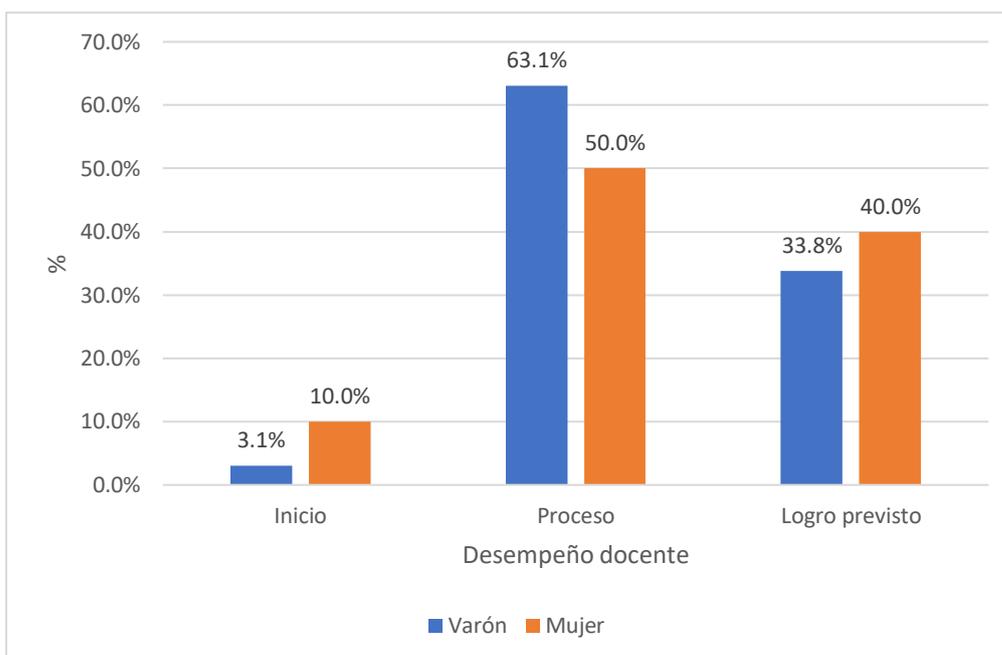


Figura 6. Nivel de desempeño docente según género

En la tabla 10 y figura 6, se muestran los resultados del desempeño docente según género, donde el 63.1% que representa a 41 del total de 65 docentes varones se encuentran en el nivel de desempeño docente en proceso, mientras que el 50.0% que representa a 15 del total de 30 docentes mujeres se encuentran en el nivel de desempeño docente en proceso, dentro de esta escala se aprecia que el nivel de desempeño docente de los varones es mayor que el nivel de desempeño de las docentes mujeres; el 40.0% que agrupa a 12 docentes mujeres tienen un nivel de desempeño docente ubicado en logro previsto, mientras que el 33.8% que lo constituye 22 docentes varones tienen un nivel de desempeño docente en logro previsto; finalmente, se observa que el 10.0% de las docentes mujeres presentan un nivel de desempeño en inicio frente al nivel de desempeño docente de los varones que alcanzan a 3.1%.

Al igual que la motivación, en el caso del desempeño por género, no se encuentra diferencias fuertes a favor de un grupo, por lo que el quinto objetivo de lograr la equidad de género laboral como parte de los objetivos del milenio, en el sector educación va por buen camino.

Tabla 12

Nivel de desempeño docente según condición laboral

Desempeño docente		Condición	
		Nombrado	Contratado
Inicio	Frecuencia	3	2
	%	5.6%	4.9%
Proceso	Frecuencia	32	24
	%	59.3%	58.5%
Logro previsto	Frecuencia	19	15
	%	35.2%	36.6%
Total	Frecuencia	54	41
	%	100.0%	100.0%

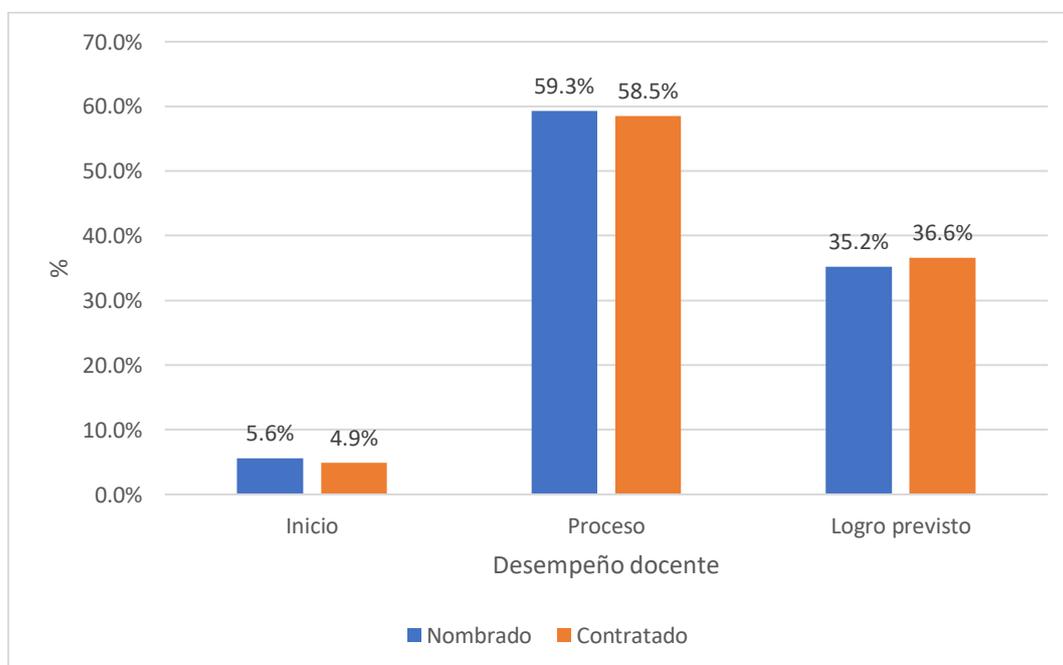


Figura 7. Nivel de desempeño docente según condición laboral

En la tabla 11 y figura 7, se muestran los resultados del desempeño docente según condición laboral, donde 59.3% que representa a 32 de 54 docente nombrados se ubican en el nivel de desempeño docente en proceso, mientras que el 58.5% que representa a 24 de 41 docentes contratados se encuentran en el nivel de desempeño docente en proceso, dentro de esta escala se aprecia que el nivel de desempeño de los docentes nombrados es levemente mayor que el nivel de desempeño de los docentes contratados; el 36.6% que equivale a 15 docentes contratados tienen un nivel de desempeño docente de logro previsto, mientras que el 35.2% que equivale a 19 docentes nombrados tienen un nivel de desempeño docente que se ubica en logro previsto; finalmente, se aprecia el 5.6% de los docentes nombrados presentan un nivel de desempeño en inicio frente al nivel de desempeño de los docentes contratados que alcanza un 4.9%.

Es importante destacar que a pesar que la motivación de los docentes contratados es más bajo, en cuanto al resultado del desempeño esto no afecta, porque se equipara al nivel de desempeño de los docentes nombrados. En este aspecto Koontz *et al.* (2012) resalta que la experiencia contribuye al nivel de desempeño, toda vez que un empleado por medio de la repetición puede lograr el desarrollo de la destreza; sin embargo como señalaba Dubrin (2018) las emociones, energías de entusiasmo de las personas jóvenes es importante para lograr contribuir con un buen trabajo; esto último es precisamente el factor que hace que los contratados, por ese entusiasmo puedan lograr un desempeño bueno a pesar de la poca experiencia.

4.3. Motivación laboral y desempeño docente

En la tabla 12 y figura se observa que el grupo de mayor concentración es el de docentes con una motivación moderada y cuyo desempeño se encuentra en nivel de proceso, con un porcentaje de 38.9%; seguido del grupo de docentes con motivación moderada y desempeño con logro previsto, con un porcentaje de 23.2%; mientras que inversamente el grupo con motivación alta y desempeño en inicio no existen ningún docente (0%); estos resultados a nivel descriptivo nos muestra indicios de una posible correlación, situación la cual se corrobora en el acápite de contrastación de hipótesis.

Tabla 13

Nivel de motivación laboral y desempeño docente

Motivación laboral		Desempeño docente			Total
		Inicio	Proceso	Logro previsto	
Baja	Frecuencia	4	18	7	29
	%	4.2%	18.9%	7.4%	30.5%
Moderada	Frecuencia	1	37	22	60
	%	1.1%	38.9%	23.2%	63.2%
Alta	Frecuencia	0	1	5	6
	%	0.0%	1.1%	5.3%	6.3%
Total	Frecuencia	5	56	34	95
	%	5.3%	58.9%	35.8%	100.0%

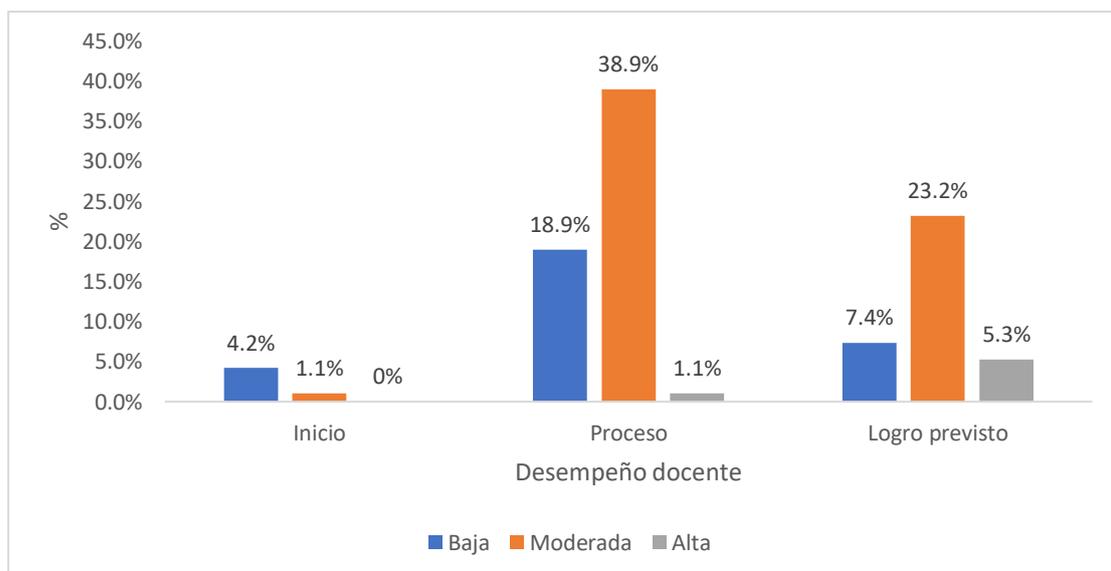


Figura 8. Nivel de motivación laboral y desempeño docente

4.4. Contrastación de hipótesis

Contrastación de la Hipótesis específica 1

a.- Prueba de la hipótesis

Sea la formulación de la hipótesis H_0 Y H_1 .

H_0 : El nivel en el que se ubica la motivación laboral que realizan las autoridades a sus docentes corresponde a la escala baja en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2020.

H_1 : El nivel en el que se ubica la motivación laboral que realizan las autoridades a sus docentes corresponde a la escala moderada en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2020.

b.- Valor de significación

0,05 (nivel de significancia).

c.- Selección de la prueba de estadística

La estadística de prueba de hipótesis de medias.

d.- Regla de decisión

Rechazar la hipótesis nula (H_0), si el valor de p es menor de 0.05.

e.- Valor crítico.



$$+ Z_t = 1.645$$

Se emplea la distribución Normal (Z) a un nivel de significancia del 5%. Por lo que se rechazará la hipótesis nula cuando el valor de $Z_c \geq 1.645$.

f.- Estadístico de prueba

$$Z_c = \frac{\bar{x} - \mu}{\frac{S}{\sqrt{n}}}$$

$$Z_c = \frac{12.0578 - 11}{\frac{2.5273}{\sqrt{95}}}$$

$$Z_c = 4.0797$$

g.- Decisión

Al realizar la prueba de hipótesis se observa que el valor de $Z_c=4.0797$ es mayor a $Z_t=1.645$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que la motivación laboral de los docentes es moderada; y por tanto se acepta la hipótesis específica 1.

Contrastación de la Hipótesis específica 2

a.- Prueba de la hipótesis

Sea la formulación de la hipótesis H_0 Y H_1 .

H_0 : El nivel de desempeño que muestran los docentes corresponde a la escala de inicio en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2020.

H_1 : El nivel de desempeño que muestran los docentes corresponde a la escala de proceso en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2020.

b.- Valor de significación

0,05 (nivel de significancia).

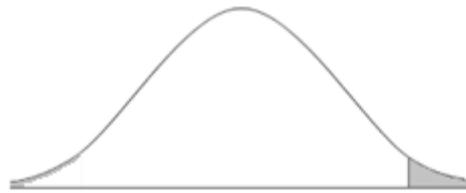
c.- selección de la prueba de estadística

La estadística de prueba de hipótesis de medias.

d.- Regla de decisión

Rechazar la hipótesis nula (H_0), si el valor de p es menor de 0.05.

e.- Valor crítico.



$$+ Z_t = 1.645$$

Se emplea la distribución Normal (Z) a un nivel de significancia del 5%. Por lo que se rechazará la hipótesis nula cuando el valor de $Z_c \geq 1.645$

f.- Estadístico de prueba

$$Z_c = \frac{\bar{x} - \mu}{\frac{S}{\sqrt{n}}}$$

$$Z_c = \frac{14.7536 - 11}{\frac{2.6901}{\sqrt{95}}}$$

$$Z_c = 13.6$$

g.- Decisión

Al realizar la prueba de hipótesis se observa que el valor de $Z_c=13.6$ es mayor a $Z_t=1.645$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que el desempeño docente está en proceso.; y por tanto se acepta la hipótesis específica 2.

Contrastación de la hipótesis general

a.- Prueba de la hipótesis

Sea la formulación de la hipótesis H_0 Y H_1 .

H₀: No existe correlación positiva entre la motivación laboral y el desempeño docente.

H₁: Existe correlación positiva entre la motivación y el desempeño docente.

b.- Valor de significación

0,05 (nivel de significancia).

c.- Selección de la prueba de estadística

La estadística de prueba es la correlación de Rho de Spearman

d.- Regla de decisión

Rechazar la hipótesis nula (H₀), si el valor de p es menor de 0.05 y el Rho ≤ 0 .

e.- Estadístico de prueba

Tabla 14

Prueba de correlación de Rho de Spearman

			Motivación laboral	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,344**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	95	95
Desempeño docente	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,344**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	95	95

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

f.- Decisión

Visto que en la tabla 13 se muestra que el valor de Sig =0.01 es menor al alfa de 0.05, y además el valor del Rho 0.344 es mayor que 0; supone que se debe rechazar la hipótesis nula; y por lo tanto damos por aceptado la hipótesis alternativa que nos menciona la existencia de la correlación positiva estadística entre la motivación laboral y el nivel de desempeño. Al respecto se puede precisar que el nivel de correlación es positivo de nivel bajo, es decir a más motivación existe un poco de influencia en la mejora del desempeño docente. Se acepta la hipótesis general.

4.5. Discusión

Con respecto a la motivación, los resultados anteriores muestran que la motivación en mayoría es moderada, dichos resultados son similares a lo reportado por Montañez (2020), quien indica que el caso de docentes de platería – Puno el nivel de motivación es regular en mayoría (55%); no obstante existen otros resultados que difieren, como es en el estudio de Callata y Fuentes (2018), que reporta la existencia de una motivación alta (77.8%) en la mayoría de los docentes universitarios de la Facultad de Educación de la UNA – Puno, y también en el estudio de Rojas (2020) que identificó un nivel de motivación “Bueno” de 63.33% en docentes de una Institución Educativa en Huancayo; y también es pertinente citar a Tello (2018) que encontró que en el caso de los docentes de Moyobamba – La Libertad se encontraron motivados en un 84.8%. Esta comparativa anterior nos lleva a entender que el grado de motivación es medio, y este es un resultado ciertamente regular para el sector educación; dado que según Koontz *et al.* (2012) sostiene que en la gestión de personal se debe cuidar que el estado motivacional del personal siempre se encuentre en niveles aceptables, ya que ello repercute en el desenvolvimiento laboral. Sin duda el grado de motivación no siempre puede estar en niveles altos, tal y como sostiene Dubrin (2018), la motivación es un estado emocional que puede ser afectado por múltiples factores, y como tal las emociones no son constantes en el tiempo; no obstante es importante verificar que los niveles motivacionales no se encuentren bajos en un número considerable del personal y por periodos largos, dado que este último hecho puede generar problemas en la gestión de recursos humanos.

En el caso del desempeño, los resultados muestran que en promedio es “Medio” para los docentes de Coata; dichos resultados son distintos a lo encontrado por Montañez (2020) quien identificó un nivel “Bueno” de desempeño docente en los profesores de Platería,

así mismo Rojas (2020) encontró un nivel de Bueno (60%) en la mayoría de docentes de una institución educativa de Huancayo; de igual forma Tello (2018) reporta un nivel “Bueno” en el desempeño docente de la mayoría de los profesores de Moyobamba – La Libertad, con un 78.7% y en el estudio de Gallardo (2017), encontramos que un 90% de docentes de Surquillo tienen buenos resultados en su evaluación de desempeño; finalmente podemos citar el trabajo de Callata & Fuentes (2018) que encontró un nivel de desempeño “Bueno” en el 77.3% de los catedráticos de educación de la Universidad Nacional del Altiplano. Los resultados revisados con anterioridad nos reportan en mayoría que el nivel de desempeño es “Bueno”; no obstante, la particularidad de nuestro estudio reporta un nivel “Medio”, es decir en el distrito de Coata se ha detectado un problema con el desempeño de los docentes cuyo desempeño no es malo, pero que no concuerda con buenos niveles de desempeño que reportan otros estudios en otras localidades del Perú. Al respecto nos menciona Porter (2004) que en la competitividad, es importante que las organizaciones que busquen estándares altos de rendimiento, consideren en su grupo humano ingresar y mantener personal con alto desempeño, para ello sugiere el autor que sería importante implementar programas de desarrollo y capacitación del personal.

Y finalmente, los resultados sobre la correlación existente entre las variables fue Rho de 0.344, que muestran una correlación positiva baja muestran similitud con lo encontrado por Zamora & Castillo (2021) quienes en su estudio sobre docentes de Chillanes en Ecuador mostraron también una correlación positiva con un Rho de 0.602, significativo ($p < 0.05$), es decir el nivel de correlación de las variables fue más fuerte en dicho estudio; de forma similar un resultado más cercano al nuestro lo podemos apreciar en el trabajo de Loayza *et al.* (2022) quienes lograron determinar que la correlación entre motivación y desempeño es positiva moderada, con un Rho de 0.46, la importancia de este estudio es que su población fue a nivel de todos los docentes del Perú; y si revisamos otros estudios más locales, como es el caso de Rojas (2020) realizado en Huancayo, encontramos un nivel de correlación de $Rho = 0.287$, es decir una correlación positiva baja, este último resultado es prácticamente igual al nuestro; no obstante la literatura sobre motivación y desempeño nos muestran resultados con niveles de correlación más fuerte, aquí se puede citar el estudio de Tello (2018) quien en su trabajo sobre docentes en Moyobamba encontró un nivel de correlación positiva alta ($Rho = 0.829$), al igual que Marino (2017) en su estudio realizado con docentes de La Libertad encontró una correlación positiva alta

($Rho=0.820$) ; y en un estudio en un contexto distinto como es la educación superior presentado por Chenet *et al.* (2019) quienes en base al análisis de docentes de enfermería en la Universidad Nacional de Huancavelica se tiene un nivel de correlación positiva alta ($Rho = 0.79$) entre la motivación y el desempeño laboral, y por su parte Callata y Fuentes (2018) en su estudio en docentes de la facultad de educación de la Universidad de Puno encontraron un Rho de 0.27 es decir una correlación positiva baja ; y como parte final también encontramos estudios que reportan la inexistencia de correlación, como por ejemplo Bruno (2017) que en su estudio en la UGEL 07 en San Borja Lima, encontró un Rho de 0.085, es decir un nivel de correlación caso de 0 que se interpreta como “no existencia de correlación”. Estos resultados muestran cierto grado de relación entre la motivación y el desempeño; por lo que una solución para la mejora del desempeño laboral vendría a hacer la mejora de la motivación laboral de los docentes. Como conclusión de la comparativa de resultados tenemos que en la mayoría de estudios se reporta que la motivación y el desempeño están correlacionados, esto desde un perspectiva teórica apoya la teoría de Chiavenato (2007) que se indica que la motivación es un factor que apoya a mejorar el desempeño, y por tanto como manifiesta Maslow (1991) es tarea de la dirección lograr los mecanismos necesarios para lograr la motivación a través de la identificación de las necesidades y aspiraciones del personal.

CONCLUSIONES

- Primera:** El grado de correlación entre las variables motivación laboral y desempeño docente es positiva, dichos resultados en primer lugar muestran que si se mejora la motivación laboral en los docentes esto influirá en el incremento de su desempeño laboral; no obstante, es importante precisar que la intensidad de la correlación es de tipo baja, por lo cual la mejora del desempeño, solo por incremento de la motivación, se logrará solo hasta un determinado punto, y será necesario el uso de otras herramientas, técnicas o factores para incrementar el desempeño hasta el máximo nivel de logro previsto.
- Segunda:** El nivel de motivación laboral que realizan las autoridades a sus docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata se evaluó en base a las dimensiones de motivación interna y motivación, donde se identificó que existe un grado de “Motivación moderada”, siendo los docentes de género femenino y nombradas el grupo que muestra mejores niveles de motivación.
- Tercera:** El nivel de desempeño que muestran la mayoría de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2020, se midió en base a las cuatro dimensiones de la evaluación de desempeño docente del MINED, que son: preparación, enseñanza, participación en la gestión y desarrollo de la profesionalidad; donde los resultados generales ubican al nivel de desempeño docente en la escala “En proceso”, es decir la mayoría de docentes no logra los óptimos niveles de desempeño previstos, siendo indistinto la variable de género y condición laboral.

RECOMENDACIONES

- Primera:** Visto que la motivación afecta de manera baja al desempeño docente, deben existir otras variables que afecten a dicho desempeño; por lo cual en futuras investigaciones deben desarrollar estudios para determinar cuáles son esos factores a tomar en cuenta en un modelo explicativo sobre el desempeño laboral.
- Segunda:** Las autoridades educativas como UGEL – Puno y DRE-Puno deben desarrollar talleres de liderazgo para desarrollar las habilidades de gestión e interacción humana de los directores de colegios.
- Tercera:** Los directores deben desarrollar procesos de monitoreo más consecuentes sobre su personal, procurando sobre todo la revisión del avance pedagógico de cada docente; al mismo tiempo desde la UGEL con su equipo de especialistas se debe brindar servicios de acompañamiento constante a los docentes para garantizar que se cumplan con el desarrollo curricular correcto y contextualizado a su realidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Adauto, E. (2016). *La motivación laboral de docentes de educación secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de Pichanaqui*. [Tesis de maestría: Universidad Nacional del Centro del Perú].
- Alderfer, C. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. Univesidad de California.
- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de administración*. Pearson Educación.
- Andrade, D. (2012). *Planificación curricular*. Universidad Técnica Particular de Loja.
- Añez, S. (2006). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. *CICAG*, 4.
- Arango, J. (2011). *Escuela de las Relaciones Humanas en la Administración – Los Trabajos del Elton Mayo* [Tesis de maestría: Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/8017>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis Guía para la elaboración*. Agogoursos.
- Bruno, A. (2017). *Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial de la Red 03-UGEL N° 07 – 2016*. [Tesis de maestría: Universidad Cesar Vallejo].
- Callata, Z., & Fuentes, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA-Puno. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado de la UNA Puno*, 07. <https://doi.org/10.26788/riepg.v7i2.312>
- Canchari, Y. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016* [Tesis de maestría: Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/37997666-1174-4086-bc7b-6dcee2483e61>
- Castrillon, A. (2014). *Fundamentos generales de administración*. Centro Editorial Esumer.
- Charaja, F. (2018). *El MAPIC en la investigación Científica* (Tercera Ed). Sirio E.I.R.L.



- Chenet, M., Bollet, F., Vargas, J., & Canchari, Y. (2019). Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica -Perú. *Cultura Viva Amazonica*, 4. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/37997666-1174-4086-bc7b-6dcee2483e61>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7ma ed). McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (8va ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la Teoría general de la administración*. (10ma ed). Mc Graw Hill.
- Chóliz, M. (2004). *Psicología de la motivación*. Universidad de Valencia.
- Comisión Económica para las Américas y el Caribe - CEPAL. (2016). *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible* (Vol. 20, Número 6). <https://doi.org/10.1109/TAC.1975.1101110>
- Ley N° 29944, de 23 de Noviembre, Ley de Reforma Magisterial, (2012). <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/ley-reforma-magisterial.php>
- Cuenca, R., Montero, C., Ames, P., & Rojas, V. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Consejo Nacional de Educación.
- Daza, M. (2014). *Estadística aplicada a la educación: Los baremos o normas. Muestreo. Aplicaciones*. UNED Madrid SUR. [https://www.cartagena99.com/recursos/alumnos/apuntes/Estadistica Educacion Social_T10_pp \(1\).pdf](https://www.cartagena99.com/recursos/alumnos/apuntes/Estadistica_Educacion_Social_T10_pp(1).pdf)
- Díaz, C., Suárez, G., & Flores, E. (2016). *Guía de investigación - Educación*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Díaz, J. (2012). *Los factores motivacionales y el desempeño docente del profesor contratado en la Facultad de Derecho de la Universidad Andina del Cusco 2010*. [Tesis de maestría: Universidad Andina del Cusco].
- Drucker, P. (1954). *Gerencia de la Empresa* (3a ed.). Editorial Sudamericana.

- Dubrin, A. J. (2018). *Relaciones Humanas. Comportamiento humano en el trabajo* (9a ed.). Pearson Educación.
- Esteban, S. (2019). La supervisión educativa como función principal de la Inspección : características y propósitos. *Ediciones Universidad de Salamanca*, 25. <https://doi.org/10.14201/aula2019252758>
- Gallardo, K. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria* [Tesis de maestría: Universidad Nacional Agraria La Molina]. <https://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/20.500.12996/2805>
- González, D. (2008). *Psicología de la motivación*. Editorial Ciencias Médicas.
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2009). *Administración, un enfoque basado en competencias* (11va ed.). Cengage Learning.
- Hernández - Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education.
- Herzberg, F. (1959). *La motivación para el trabajo*. Wiley.
- Jones, G., & George, J. (2010). *Administración contemporánea* (6ta ed.). McGraw-Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Adminsitración, una perspectiva global y empresarial* (12va ed). McGraw Hil.
- Loayza, L., Marujo, M., Primo, J., & Alanya, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Propuestas Educativas*, 4. <https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/772>
- López, D. (2015). *Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Carabobo*. [Tesis de maestría: Universidad de Carabobo, Bárbula, Colombia].
- Maldonado, N. (2012). *La motivación laboral y su relación en el rendimiento profesional de los docentes de las I.E.S. Independencia nacional de la ciudad de Puno - 2011*. [Tesis de maestría: Universidad Nacional del Altiplano].
- Marino, A. (2017). *Motivación laboral y desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural San Pedro Quiruvilca, 2015* [Tesis de maestría: Universidad Privada Antenor

- Orrego]. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/3639>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Díaz de Santos S.,A.
- McClelland, D. (1987). *La motivación humana*. Narcea.
- MINEDU. (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica Regular* (p. 224).
Ministerio de Educación. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/>
- MINEDU. (2020). *Proyecto Educativo Nacional al 2036*.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6910>
- Ministerio de Educación. (2016). *Guía para la formulación del plan de monitoreo*.
- Montañez, E. (2020). *Liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Platería-Puno*. [Tesis de doctorado: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle].
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente* (2da ed). Bogotá-colombia.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. Thompson Learnig.
- Muñoz, J. (2015). *Incidencia de los factores de riesgo psicosocial en los niveles de motivación laboral en conductores de buses del Sistema Metrovía* [Tesis de grado: Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/8867>
- Nieves, C. (2018). *Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la facultad de ciencias administrativas de la Universidad Nacional del Callao, año 2014* [Tesis de maestría: Universidad Norbert Wiener].
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/2378>
- Ohno, T. (1991). *El Sistema de Producción Toyota* (1a ed.).
- Porter, M. (2004). *Estrategia Competitiva*. Elsevier.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10ma ed.). Pearson Educación.
- Rojas, T. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los docentes en la institución educativa técnica "Tupac Amaru" del distrito de Chilca – Huancayo* [Tesis de maestría: Universidad Nacional de Huancavelica].
<https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3601>

- Schwab, J. (1999). *Science curriculum and liberal education*. University of Chicago Press.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. [Tesi de maestría: Universidad Rafael Landívar Quetzaltenango-Guatemala].
- Supo, J. (2020). Construcción de los Instrumento de Recolección de Datos y su Validación Autor: [Video Conferencia] Cuarto Seminario de Investitgación - Universidad Nacional de Huánuco. https://web.facebook.com/241658126388850/videos/2904468639675022/?_rdc=1&_rdr
- Tapia, V., & Tipula, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazona. Perú. *COMUNI@CCIÓN: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 8.
- Tello, A. (2018). *Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017* [Tesis de maestría: Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25984>
- Tijerina, J. (2011). *Papel de la motivación en el desempeño docente*. Tesis: Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterre.
- Vaca, M. (2007). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2, 101–108. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>
- Wayne, R. (2010). *Administración de recursos humanos* (11va ed.). Pearson Educación.
- Werther, W., Davis, K., & Guzmán, P. (2019). *Administración del capital humano* (8va ed). Mc Graw Hill.
- Zamora, R., & Castillo, C. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación* [Tesis de maestría: Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32434>



ANEXO

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>General</p> <p>¿Qué grado de correlación existe entre la motivación laboral que realizan las autoridades y el desempeño que muestran los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2020?</p> <p>Específicos</p> <p>¿En qué nivel se ubica la motivación laboral que realizan las autoridades a sus docentes en las</p>	<p>General</p> <p>El grado de correlación que existe es positivo entre la motivación laboral que realizan las autoridades y el desempeño que muestran los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2020.</p> <p>Específicas</p> <p>El nivel en el que se ubica la motivación laboral que realizan las autoridades a sus</p>	<p>General</p> <p>Determinar el grado de correlación que existe entre la motivación laboral que realizan las autoridades y el desempeño que muestran los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2020.</p> <p>Específicos</p> <p>Identificar el nivel en la que se ubica la motivación laboral que realizan las autoridades a sus</p>	<p>1. Motivación laboral</p>	1.1. Factor externo	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración mensual - Normas que rigen la institución - Relación con los colegas de trabajo - Ambiente físico virtual de las aulas - Supervisión que realiza la autoridad 	<p>Técnica:</p> <p>Escala de actitudes</p> <p>Instrumento:</p> <p>Escala de Likert</p> <p>CRITERIOS DE MEDICIÓN</p> <p>Baja [01-10]</p> <p>Moderada [11-15]</p> <p>Alta [16-20]</p>
				1.2. Factor interno	<ul style="list-style-type: none"> - Coherencia del puesto de trabajo con las expectativas profesionales y laborales del docente (naturaleza del trabajo) - Autonomía laboral - Logros o resultados que alcanza en el trabajo. - Reconocimientos recibidos - Oportunidades de desarrollo laboral y profesional. 	
			<p>2. Desempeño docente</p>	2.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos actualizados del área curricular. - Conocimiento actualizado de la didáctica del área. - Elaboración de la programación curricular. - Diseño de los procesos pedagógicos. 	
				2.2. Enseñanza para el	<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de conflictos 	

<p>instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2020?</p>	<p>docentes corresponde a la escala <i>moderada</i> en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2020.</p>	<p>docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2020.</p>	<p>aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>- Organización del aula física virtual y otros espacios - Oportunidades para el uso de los conocimientos por parte de los estudiantes - Utilización de recursos tecnológicos diversos - Manejo de estrategias pedagógicas - Sistematización de resultados obtenidos - Evaluación de los aprendizajes</p>	<p>Inicio (01-10) Proceso (11-15) Logro previsto (16-20)</p>
<p>¿Cuál es el nivel de desempeño que muestran los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2020?</p>	<p>El nivel de desempeño que muestran los docentes corresponde a la escala de <i>proceso</i> en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2020.</p>	<p>Establecer el nivel de desempeño que muestran los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2020.</p>	<p>2.3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<p>- Interacción con los pares - Desarrollo individual y colectivo - Fomento respetuoso del trabajo colaborativo - Integración crítica en las prácticas de enseñanza</p>	
<p>instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2020?</p>	<p>docentes corresponde a la escala <i>moderada</i> en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2020.</p>	<p>docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2020.</p>	<p>2.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>- Participación en experiencias significativas de desarrollo profesional - Participación en la generación de políticas educativas - Actuación de acuerdo a los principios de la ética profesional.</p>	

Anexo 2: Instrumento Escala de Likert para Motivación Laboral

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Institución Educativa:.....

1.2. Nombres y Apellidos:.....

1.3. Condición laboral : Nombrado () Contratado ()

II. CRITERIOS DE MEDICIÓN

Instrucción: Señor (a) profesor (a), a continuación, se le formulan 10 enunciados respecto del nivel de motivación laboral que tienen en su institución educativa. Se le solicita que, en cada enunciado, marque la alternativa que más concuerde con su apreciación o percepción personal. Los resultados solo serán utilizados con fines eminentemente científicos. Gracias.

1. La remuneración de un docente satisface totalmente las expectativas

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

2. Las normas que rigen las instituciones educativas son determinadas por consenso y orientan las diferentes actividades delimitando con claridad las funciones de cada docente.

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

3. Existe una relación de cordialidad y fraternidad entre los colegas del trabajo.

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

4. Los ambientes físicos de las aulas donde se desarrollan las sesiones de aprendizaje son adecuadas pedagógicamente.

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

5. La supervisión del director o de la autoridad, a través del monitoreo o el acompañamiento, según sea el caso, es coherente a los protocolos y las normas vigentes. Es decir, es una supervisión adecuada.

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

6. Las asignaturas que asignan a los docentes corresponden a su cargo, especialidad y experiencia laboral y, por lo tanto, satisfacen las expectativas de los docentes de la institución.



- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

7. Existe autonomía laboral, es decir, hay libertad de tomar decisiones técnico pedagógicas dentro de las funciones como docente.

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

8. Al cabo de un semestre o del año escolar cuando se alcanza los logros o resultados previstos genera satisfacción en los docentes.

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

9. Durante los últimos cinco años ha existido reconocimiento de las autoridades de la institución por los logros o resultados alcanzados por los docentes en bien de la educación de los estudiantes.

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()



c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()

d) En desacuerdo ()

e) Totalmente en desacuerdo ()

10. Los docentes tienen las facilidades necesarias que le brindan las autoridades para aprovechar las oportunidades de desarrollo laboral y profesional que se le presentan.

a) Totalmente de acuerdo ()

b) De acuerdo ()

c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()

d) En desacuerdo ()

e) Totalmente en desacuerdo ()

Anexo 3: Instrumento Ficha de Evaluación Docente

DESEMPEÑO DOCENTE

PROFESOR/A:
DNI:.....

NIVEL/MODALIDAD:() EBR Inicial () EBR Primaria () EBR Secundaria () EBE () EBA () CETPRO

NIVEL MAGISTERIAL:..... T.S.O:..... PRONAFCAP: BÁSICO () ESPECIALIZACIÓN ()

II.EE:..... UGEL:..... DISTRITO:.....

DIRECTOR:..... FECHA:...../...../202...

DOMINIO 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.				
No	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN		
		1	3	5
1	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña			
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.			
3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.			
4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.			
Puntaje				

DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.				
No	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN		
		1	3	5
5	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos.			
6	Organiza el aula física virtual y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.			
7	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.			
8	Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.			
9	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.			
10	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.			
11	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.			
12	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.			
Puntaje				

DOMINIO 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.				
No	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN		
		1	3	5
13	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.			
14	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.			
15	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			
16	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			
Puntaje				
DOMINIO 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.				
No	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN		
		1	3	5
17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.			
18	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.			



19	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.			
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			
Puntaje				

Fuente: MINEDU

RESULTADO GENERAL

Dominio 1: X
Dominio 1: Y
Dominio 1: Z
Dominio 1: W
Puntaje final: $\frac{X+Y+Z+W}{5}$

Anexo 4: Formulario de instrumento virtual

Link de acceso: <https://forms.gle/xiDJubVXrSpnhvQE7>

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScC...
Configuración SIAGIE (2) Puno 2021 - Inf... plaza_concurso.pdf

*Obligatorio

MOTIVACIÓN LABORAL

CRITERIOS DE MEDICIÓN

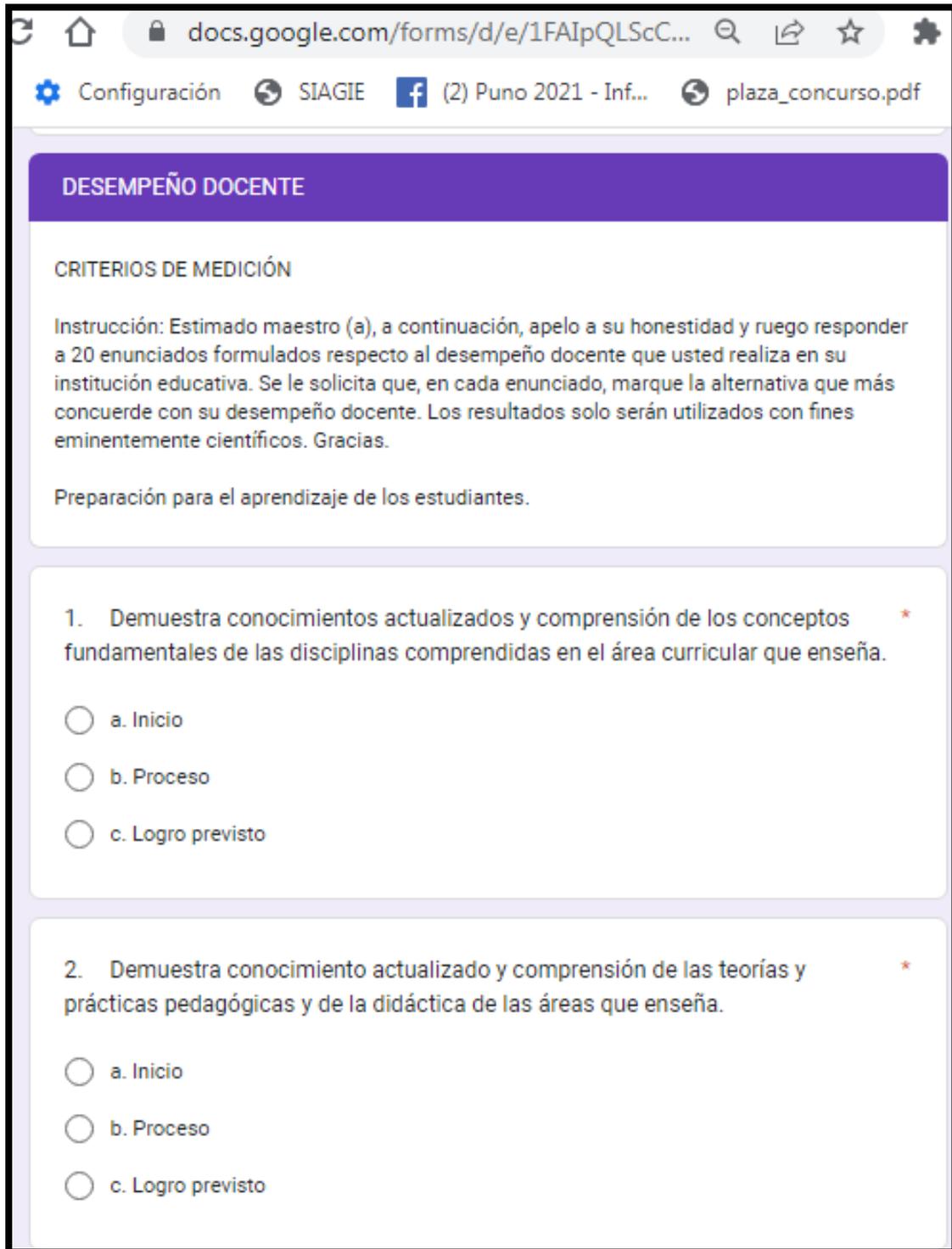
INSTRUCCIÓN: Estimado maestro (a), a continuación, se le formulan 10 enunciados respecto del nivel de motivación laboral que realizan las autoridades de su institución educativa. Se le solicita que, en cada enunciado, marque la alternativa que más concuerde con su apreciación o percepción personal. Los resultados solo serán utilizados con fines eminentemente científicos. Gracias.

1. La remuneración que recibe satisface totalmente sus expectativas como docente de la institución educativa. *

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

2. Las normas que rigen la institución educativa fueron determinadas por consenso y orientan las diferentes actividades delimitando con claridad las funciones de cada docente. *

- a) Totalmente de acuerdo



The image shows a screenshot of a Google Forms survey titled "DESEMPEÑO DOCENTE". The browser address bar shows "docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScC...". The page has a purple header with the title "DESEMPEÑO DOCENTE". Below the header, there is a section titled "CRITERIOS DE MEDICIÓN". The instructions state: "Instrucción: Estimado maestro (a), a continuación, apelo a su honestidad y ruego responder a 20 enunciados formulados respecto al desempeño docente que usted realiza en su institución educativa. Se le solicita que, en cada enunciado, marque la alternativa que más concuerde con su desempeño docente. Los resultados solo serán utilizados con fines eminentemente científicos. Gracias." Below the instructions, there is a sub-section titled "Preparación para el aprendizaje de los estudiantes." followed by two numbered items, each with three radio button options: "a. Inicio", "b. Proceso", and "c. Logro previsto".

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScC... Configuración SIAGIE (2) Puno 2021 - Inf... plaza_concurso.pdf

DESEMPEÑO DOCENTE

CRITERIOS DE MEDICIÓN

Instrucción: Estimado maestro (a), a continuación, apelo a su honestidad y ruego responder a 20 enunciados formulados respecto al desempeño docente que usted realiza en su institución educativa. Se le solicita que, en cada enunciado, marque la alternativa que más concuerde con su desempeño docente. Los resultados solo serán utilizados con fines eminentemente científicos. Gracias.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

1. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. *
 - a. Inicio
 - b. Proceso
 - c. Logro previsto
2. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. *
 - a. Inicio
 - b. Proceso
 - c. Logro previsto

The screenshot shows a web browser window with the URL `qxshKyo95_SRTYPqnkSSB-IO9vzyd47J_SBTcbY/edit#responses`. The browser's address bar contains several tabs: `- Inf...`, `plaza_concurso.pdf`, `SEMINARIO TALLER...`, `rvm-n-245-2019-m...`, and `Calidad de se`. The main content area has three tabs: `Preguntas`, `Respuestas 95` (which is selected), and `Configuración`. Below the tabs, the text `95 respuestas` is displayed, accompanied by a green plus icon and a vertical ellipsis menu icon. To the right, there is a toggle switch labeled `Se aceptan respuestas` which is currently turned on. Below this, there are three sub-tabs: `Resumen` (selected), `Pregunta`, and `Individual`. The main section is titled `Usuarios que han respondido` and contains a list of eight email addresses: `x100pre19@hotmail.com`, `suney1509@hotmail.com`, `hanibal2015@hotmail.com`, `rosa1214@hotmail.com`, `edercriso1@gmail.com`, `smagaley@yahoo.com`, `cusacanihector@gmail.com`, and `marvarqui_leo@hotmail.com`. A vertical scrollbar is visible on the right side of the list.

Anexo 5: Fichas de validación del primer instrumento



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Nombre del experto : Dr. Francisco Charaja Cutipa
- 1.2 Actividad laboral del experto : Docente de la Universidad
- 1.3 Institución laboral del experto: Universidad Nacional del Altiplano
- 1.4 Nombre del instrumento : Escala de Likert
- 1.5 Autor del instrumento : Fedelina Sahuja Tacora

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Ponderación: Pésimo(P)= 0.0 Deficiente(D) = 0.5 Regular(R) = 1.0 Bueno(B) = 1.5 Excelente(E) = 2.0

CRITERIOS DE EVALUACION	P 0.0	D 0.5	R 1.0	B 1.5	E 2.0
1. CLARIDAD: Los ítems o las preguntas están redactados con claridad y son coherentes a los indicadores de la variable que se quiere investigar, es decir, cada indicador está expresado en un ítem o en una pregunta.					X
2. OBJETIVIDAD: Los ítems o las preguntas están redactados en forma de indicadores observables o medibles y, en conjunto, pueden ser tratados estadísticamente para probar la hipótesis según el diseño correspondiente.					X
3. ACTUALIDAD: Los ítems o las preguntas corresponden a las formas actuales de formulación de los instrumentos de investigación científica (pueden ser cerradas, abiertas o mixtas, según sea el caso).				X	
4. ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems o preguntas tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación y, sobre todo, guardan relación con el orden de los indicadores de la variable respectiva.					X
5. COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems o preguntas corresponde a la cantidad de indicadores de la variable que se pretenden medir y cuya operación se encuentra en el sistema de variables (cuadro).					X
6. COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems o preguntas del instrumento de investigación permiten recoger los datos necesarios para probar la hipótesis o las hipótesis planteadas en la investigación.				X	
7. CONSISTENCIA TEORICA: Los ítems o preguntas se sustentan en el marco teórico desarrollado y son coherentes para el propósito de la prueba de hipótesis correspondiente.				X	
8. METODOLOGIA: Este instrumento de investigación corresponde a la técnica apropiada para recoger los datos necesarios y confiables de la variable a investigarse.					X
9. ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos: título, encabezamiento o parte informativa, cuerpo (conjunto de ítems) antecedido por la instrucción correspondiente.					X

10. ORIGINALIDAD: Este instrumento es una elaboración propia con todos los criterios metodológicos básicos de elaboración, de lo contrario, es un instrumento ya utilizado (validado), cuya fuente se menciona al final.					X
PUNTAJES PARCIALES				4.5	14
PROMEDIO FINAL					

III. DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser reformulado [01-10] ()

El instrumento requiere algunos reajustes [11-13] ()

El instrumento es adecuado [14-17] ()

El instrumento es excelente [18-20] (X)

IV. RECOMENDACIONES (para mejorar o reajustar el Instrumento):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Puno, 26 de octubre de 2020



 Formado digitalmente por
 CHARAJA CUTIPA Francisco
 FOLIO 2020104275-0441
 Fecha 2020.10.26 14:54:26
 -05307
Dr. Francisco Charaja Cutipa
CÓDIGO DOCENTE N°920521



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Nombre del experto : **Dra. Nelly Olga Zela Payi**
- 1.2 Actividad laboral del experto : **Docente de la Universidad**
- 1.3 Institución laboral del experto : **Universidad Nacional del Altiplano**
- 1.4 Nombre del instrumento : **Escala de Likert**
- 1.5 Autor del instrumento : **Fedelina Sahuá Tacora**

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Ponderación: Pésimo(P)=0.0 Deficiente(D)=0.5 Regular(R)=1.0 Bueno(B)=1.5 Excelente(E)=2.0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	P 0.0	D 0.5	R 1.0	B 1.5	E 2.0
1. CLARIDAD: Los ítems o las preguntas están redactados con claridad y son coherentes a los indicadores de la variable que se quiere investigar, es decir, cada indicador está expresado en un ítem o en una pregunta.					X
2. OBJETIVIDAD: Los ítems o las preguntas están redactados en forma de indicadores observables o medibles y, en conjunto, pueden ser tratados estadísticamente para probar la hipótesis según el diseño correspondiente.					X
3. ACTUALIDAD: Los ítems o las preguntas corresponden a las formas actuales de formulación de los instrumentos de investigación científica (pueden ser cerradas, abiertas o mixtas, según sea el caso).				X	
4. ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems o preguntas tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación y, sobre todo, guardan relación con el orden de los indicadores de la variable respectiva.					X
5. COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems o preguntas corresponde a la cantidad de indicadores de la variable que se pretenden medir y cuya operación se encuentra en el sistema de variables (cuadro).					X
6. COHERENCIA SEMANTICA: Los ítems o preguntas del instrumento de investigación permiten recoger los datos necesarios para probar la hipótesis o las hipótesis planteadas en la investigación.				X	
7. CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems o preguntas se sustentan en el marco teórico desarrollado y son coherentes para el propósito de la prueba de hipótesis correspondiente.					X
8. METODOLOGÍA: Este instrumento de investigación corresponde a la técnica apropiada para recoger los datos necesarios y confiables de la variable a investigarse.					X
9. ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos: título, encabezamiento o parte informativa, cuerpo (conjunto de ítems) antecedido por la instrucción correspondiente.					X

10. ORIGINALIDAD: Este instrumento es una elaboración propia con todos los criterios metodológicos básicos de elaboración, de lo contrario, es un instrumento ya utilizado (validado), cuya fuente se menciona al final.					X
PUNTAJES PARCIALES				3	16
PROMEDIO FINAL					

III. DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser reformulado [01-10] ()

El instrumento requiere algunos reajustes [11-13] ()

El instrumento es adecuado [14-17] ()

El instrumento es excelente [18-20] (X)

IV. RECOMENDACIONES (para mejorar o reajustar el instrumento):

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Puno, 03 de noviembre de 2020

Dra. Nelly Olga Zela Payi
Código Docente N° 2130421

Anexo 6: Solicitudes de información

Solicito: Información que se indica para
trabajo de investigación inicial.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "SAN
AGUSTÍN" - COATA - PUNO,

Prof. Félix Quispe Roque



Las docentes recurrentes, Marina Quenallata Mamani identificada con DNI N° 01314747 y Fedelina SAHUA TACORA, identificada con DNI N° 30482195, domiciliada en la Av. Costanera Norte N° 186 Puno, Ante usted con el debido respeto nos presentamos y decimos:

Que, al haber emprendido un trabajo de investigación para contribuir con un granito de arena en el desarrollo de la IES que usted acertadamente lidera y que nuestros objetivos se hagan realidad, **solicitamos a su digna autoridad** brindarnos información sobre la Plana docente (entre nombrados y contratados) con la que cuenta su institución, la misma que nos es un insumo indispensable para considerarlos como población de investigación y posterior a ello (próximo año), por intermedio de usted o de quien corresponda brindarnos facilidades para el recojo de datos.

Por lo dicho:

Seguras de contar con su aceptación y en aras de la mejora continua de la educación, quedamos anticipadamente eternamente agradecidas.

Coata, diciembre del 2019.

Atentamente,

Lic. Marina Quenallata Mamani
DNI 01314747

Lic. Fedelina Sahuata Tacora
30482195

Solicito: Información que se indica para
trabajo de investigación inicial.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
"TAHUANTINSUYO" SUCASCO, COATA - PUNO.

Lic. Eduardo I. Barriga Hinojosa



Las docentes recurrentes, Marina Quenallata Mamani identificada con DNI N° 01314747 y Fedelina SAHUA TACORA, identificada con DNI N° 30482195, domiciliada en la Av. Costanera Norte N° 186 Puno. Ante usted con el debido respeto nos presentamos y decimos:

Que, al haber emprendido un trabajo de investigación para contribuir con un granito de arena en el desarrollo de la IES que usted acertadamente lidera y que nuestros objetivos se hagan realidad, **solicitamos a su digna autoridad** brindarnos información sobre la Plana docente (entre nombrados y contratados) con la que cuenta su institución, la misma que nos es un insumo indispensable para considerarlos como población de investigación y posterior a ello (próximo año), por intermedio de usted o de quien corresponda brindarnos facilidades para el recojo de datos.

Por lo dicho:

Seguras de contar con su aceptación y en aras de la mejora continua de la educación, quedamos anticipadamente eternamente agradecidas.

Coata, diciembre del 2019.

Atentamente,


Lic. Marina Quenallata Mamani
DNI 01314747


Lic. Fedelina Sahuata Tacora
DNI 30482195

Solicito: Información que se indica para
trabajo de investigación inicial.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA AGRO
INDUSTRIAL DE SORAZA - COATA- PUNO.

Lic. Equicio Rufino Paxi Coaquira



Las docentes recurrentes, Marina Quenallata Mamani identificada con DNI N° 01314747 y Fedelina SAHUA TACORA, identificada con DNI N° 30482195, domiciliada en la Av. Costanera Norte N° 186 Puno. Ante usted con el debido respeto nos presentamos y decimos:

Que, al haber emprendido un trabajo de investigación para contribuir con un granito de arena en el desarrollo de la IES que usted acertadamente lidera y que nuestros objetivos se hagan realidad, **solicitamos a su digna autoridad** brindarnos información sobre la Plana docente (entre nombrados y contratados) con la que cuenta su institución, la misma que nos es un insumo indispensable para considerarlos como población de investigación y posterior a ello (próximo año), por intermedio de usted o de quien corresponda brindarnos facilidades para el recojo de datos.

Por lo dicho:

Seguras de contar con su aceptación y en aras de la mejora continua de la educación, quedamos anticipadamente eternamente agradecidas.

Coata, diciembre del 2019.

Atentamente,

Lic. Marina Quenallata Mamani
01314747

Lic. Fedelina Sahuatácora
30482195

Solicito: Información que se indica para trabajo de investigación inicial.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AGROPECUARIO SAJANACACHI-COATA

Las docentes recurrentes, Marina Quenallata Mamani identificada con DNI N° 01314747 y Fedelina SAHUA TACORA, identificada con DNI N° 30482195, domiciliada en la Av. Costanera Norte N° 186 Puno. Ante usted con el debido respeto nos presentamos y decimos:

Que, al haber emprendido un trabajo de investigación para contribuir con un granito de arena en el desarrollo de la IES que usted acertadamente lidera y que nuestros objetivos se hagan realidad, **solicitamos a su digna autoridad** brindarnos información sobre la Plana docente (entre nombrados y contratados) con la que cuenta su institución, la misma que nos es un insumo indispensable para considerarlos como población de investigación y posterior a ello (próximo año), por intermedio de usted o de quien corresponda brindamos facilidades para el recojo de datos.

Por lo dicho:

Seguras de contar con su aceptación y en aras de la mejora continua de la educación, quedamos anticipadamente eternamente agradecidas.

Coata, diciembre del 2019.

Atentamente,


Lic. Marina Quenallata Mamani
DNI 01314747


Lic. Fedelina Sahuá Tacora
DNI 30482195


19/12/2019

Anexo 7: Solicitudes de autorización

Solicito: Autorización para la ejecución de
trabajo de investigación

SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E.S. "SAN AGUSTÍN" - COATA - PUNO.
Prof. Liocarion Díaz Quispe

**I.E.S. "SAN AGUSTIN"
COATA**

23 10 20

Nº Reg. 365 Hrs. 10:00
Firma. [Firma] Folios. 05

Las docentes recurrentes, Marina Quenallata Mamani identificada con DNI N° 01314747 y Fedelina SAHUA TACORA, identificada con DNI N° 30482195, domiciliada en la Av Costanera Norte N° 186 Puno. Ante usted con el debido respeto nos presentamos y decimos:

Que, luego de haber solicitado permiso hace un año exactamente (19 de diciembre del 2019) a la Dirección de la IES que usted acertadamente lidera y haber nosotras emprendido sendos trabajos de investigación los mismos que han sido aprobados y autorizadas su ejecución por el **Vicerrectorado de Investigación de la UNA-Puno** para contribuir con un granito de arena en el desarrollo de la educación y que nuestros objetivos se hagan realidad. Por lo tanto, **SOLICITAMOS A SU DIGNA AUTORIDAD permitirnos aplicar** nuestros instrumentos de recolección de datos a todos dos docentes (nombrados y contratados) que laboran en el presente año académico 2020 en su institución. Para tal efecto, rogamos encarecidamente se nos proporcione información de toda la Plana docente (nombres, dirección electrónica y número de celular) con la que cuenta, la misma que nos permitirá contactarnos por ser parte de nuestra población de estudio

Por lo dicho:

Seguras de contar con su aceptación y en aras de la mejora continua de la educación, quedamos eternamente agradecidas.

Coata, diciembre del 2020

Lic. Marina Quenallata Mamani

Lic. Fedelina Sahuá Tacora

Nota. Adjuntamos copia del Acta de aprobación de los trabajos Investigación

Solicito: Autorización para la ejecución de
trabajo de investigación:

**SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E.S. "TAHUANTINSUYO" SUCASCO, COATA -
PUNO.**

Lic. Eduardo I. Barriga Hinojosa



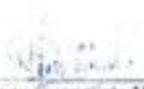
Las docentes recurrentes, Marina Quenafata
Mamani identificada con DNI N° 01314747 y
Fedelina Sahuá Tacora identificada con DNI
N° 30482195 domiciliada en la Av. Costanera
Norte N° 186 Puno. Ante usted con el debido
respeto nos presentamos y decimos:

Que, luego de haber solicitado permiso hace
un año exactamente (10 de diciembre del 2019) a la Dirección de la IES que usted
acertadamente lidera y haber nosotras emprendido sendos trabajos de investigación
los mismos que han sido aprobadas y autorizadas su ejecución por el
Vicerrectorado de Investigación de la UNA-Puno para contribuir con un granito de
arena en el desarrollo de la educación y que nuestros objetivos se hagan realidad.
Por lo tanto, **SOLICITAMOS A SU DIGNA AUTORIDAD** permitimos aplicar
nuestros instrumentos de recolección de datos a todos dos docentes (nombrados y
contratados) que laboran en el presente año académico 2020 en su institución. Para
tal efecto, rogamos encarecidamente se nos proporcione información de toda la
Piana docente (nombres, dirección electrónica y número de celular) con la que
cuenta, la misma que nos permitirá contactarnos por ser parte de nuestra población
de estudio.

Por lo dicho

Seguras de contar con su aceptación y en aras de la mejora continua de la
educación, quedamos eternamente agradecidas

Coata, diciembre del 2020.


Lic. Marina Quenafata Mamani


Lic. Fedelina Sahuá Tacora

Nota: Adjuntamos copia del Acta de aprobación de los trabajos Investigación

<p>DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN N° 4 UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO TRAMITE ADMINISTRATIVO</p>	<p>Solicito: Autorización para la aplicación de instrumentos de trabajo de investigación</p>
<p>EXPEDIENTE: 12</p>	
<p>FECHA: 12/13/2020</p>	
<p>SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA TÉCNICO AGRO INDUSTRIAL DE SORAZA.</p>	
<p>Prof. Néstor Villasante Paredes</p>	
<p>Las docentes recurrentes, Marina Quenallata Mamani identificada con DNI N° 01314747 y Fedelina Sahuja Tacora identificada con DNI N° 30482195, domiciliada en la Av. Costanera Norte N° 186 Puno. Ante usted con el debido respeto nos presentamos y decimos</p>	
<p>Que, luego de haber solicitado permiso hace un año exactamente (19 de diciembre del 2019) a la Dirección de la IES que usted acertadamente lidera y haber nosotras emprendido sendos trabajos de investigación los mismos que han sido aprobadas y autorizadas su ejecución por el Vicerrectorado de Investigación de la UNA-Puno para contribuir con un granito de arena en el desarrollo de la educación y que nuestros objetivos se hagan realidad. Por lo tanto, SOLICITAMOS A SU DIGNA AUTORIDAD permitimos aplicar nuestros instrumentos de recolección de datos a todos los docentes (nombrados y contratados) que laboran en el presente año académico 2020 en su institución. Para tal efecto, rogamos encarecidamente se nos proporcione información de toda la Piana docente (nombres, dirección electrónica y número de celular) con la que cuenta la misma que nos permitirá contactarnos por ser parte de nuestra población de estudio.</p>	
<p>Por lo dicho</p>	
<p>Seguras de contar con su aceptación y en aras de la mejora continua de la educación, quedamos eternamente agradecidas.</p>	
<p> Lc. Marina Quenallata Mamani</p>	<p>Coata, diciembre del 2020  Lc. Fedelina Sahuja Tacora</p>
<p>Nota: Adjuntamos copia del Acta de aprobación de los trabajos Investigación</p>	

Solicito: Autorización para la aplicación de
instrumentos de trabajo de investigación

**SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA TÉCNICO
AGROPECUARIO SAJANACACHI COATA-PUNO**

Mg. José Ccari Uscamayta

Las docentes recurrentes: Marina Quenillata
Mamani identificada con DNI N° 01314747 y
Fedrina Sahuja Tacora identificada con DNI
N° 30462195 domiciliada en la Av. Costanera
Norte N° 185 Puno. Ante usted con el debido
respeto nos presentamos y decimos

Que, luego de haber solicitado permiso hace
un año exactamente (19 de diciembre del 2019) a la Dirección de la IES que usted
acertadamente lidera y haber nosotras emprendido sendos trabajos de investigación
los mismos que han sido aprobados y autorizados su ejecución por el
Vicerrectorado de Investigación de la UNA-Puno para contribuir con un granito de
arena en el desarrollo de la educación y que nuestros objetivos se hagan realidad.
Por lo tanto, **SOLICITAMOS A SU DIGNA AUTORIDAD** permitírnos aplicar
nuestros instrumentos de recolección de datos a todos los docentes (nombrados y
contratados) que laboran en el presente año académico 2020 en su institución. Para
tal efecto, rogamos encarecidamente se nos proporcione información de toda la
Plana docente (nombres, dirección electrónica y número de celular) con la que
cuenta, la misma que nos permitirá contactarnos por ser parte de nuestra población
de estudio.

Por lo dicho

Seguras de contar con su aceptación y en aras de la mejora continua de la
educación, quedamos eternamente agradecidas

Coata, diciembre del 2020

L.C. Marina Quenillata Mamani

L.C. Fedrina Sahuja Tacora

Nota: Adjuntamos copia del Acta de aprobación de los trabajos Investigación



Mg. José Ccari Uscamayta
Director IESITA Sajanaacachi

Anexo 8: Solicitud de constancias aplicación del instrumento

SOLICITO: Constancia de aplicación de instrumento de trabajo Investigación.

SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E.S. "SAN AGUSTÍN" - COATA - PUNO.

Prof. Liocarion Díaz Quispe

Las docentes recurrentes, Marina Quenallata Mamani identificada con DNI^o 01314747 y Fedelina Sahuá Tacora, identificada con DNI N^o 30482195, domiciliada en la Av. Costanera N^o 186 Puno. Ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, luego de haber realizado la aplicación de **nuestros instrumentos de recojo de información** para nuestros respectivos trabajos de Investigación y siéndonos un requisito indispensable para seguir con nuestras justas aspiraciones, SOLICITAMOS A SU DIGNA AUTORIDAD se nos expida las CONSTANCIAS POR SEPARADO según el siguiente detalle:

Lic. Marina Quenallata Mamani identificada con DNI N^o 01314747, aplicó a las y los docentes nombrados y contratados de la IES que usted acertadamente dirige, dos encuestas de recolección de datos vía correos electrónicos y whatsapp para el trabajo de investigación titulado "EL MONITOREO PEDAGÓGICO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS IES DEL DISTRITO DE COATA, PROVINCIA DE PUNO". El mismo que se desarrolló entre la segunda quincena del mes de diciembre del 2020 y primera quincena del mes de enero del 2021.

Lic. Fedelina Sahuá Tacora, identificada con DNI N^o 30482195, aplicó a las y los docentes nombrados y contratados de la IES que usted acertadamente dirige, dos encuestas de recolección de datos vía correos electrónicos y whatsapp para el trabajo de investigación titulado "MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS IES DEL DISTRITO DE COATA- PUNO". El mismo que se desarrolló entre la segunda quincena del mes de diciembre del 2020 y primera quincena del mes de enero del 2021.

Para la aplicación de los instrumentos de ambos trabajos de investigación la hicimos con la autorización de su amable autoridad concedida en el mes de Diciembre del 2020.

Por lo expuesto:

Rogamos a su abnegada autoridad, tenga la bondad de expedirnos dicha constancia por ser de nuestra justa aspiración.

Coata, Mayo del 2021


Lic. Marina Quenallata M.


Lic. Fedelina Sahuá Tacora

Adjuntamos:

- Copia de Autorización para la aplicación de nuestros instrumentos de trabajo de Investigación.
- Copia de solicitud de permiso de ejecución de trabajo de Investigación en el año 2019.
- Copia de solicitud de autorización para la aplicación y recojo de información en el año 2020.

SOLICITO: Constancia de aplicación de instrumento de trabajo Investigación.

SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E.S. "TAHUANTINSUYO" SUCASCO, COATA – PUNO.

Lic. Eduardo I. Barriga Hinojosa

Las docentes recurrentes, Marina Quenallata Mamani identificada con DNI^º 01314747 y Fedelina Sahuá Tacora, identificada con DNI N^º 30482195, domiciliada en la Av. Costanera N^º 186 Puno. Ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, luego de haber realizado la aplicación de **nuestros instrumentos de recojo de información** para nuestros respectivos trabajos de Investigación y siéndonos un requisito indispensable para seguir con nuestras justas aspiraciones, SOLICITAMOS A SU DIGNA AUTORIDAD se nos expida las CONSTANCIAS POR SEPARADO según el siguiente detalle:

Lic. Marina Quenallata Mamani identificada con DNI N^º 01314747, aplicó a las y los docentes nombrados y contratados de la IES que usted acertadamente dirige, dos encuestas de recolección de datos vía correos electrónicos y whatsapp para el trabajo de investigación titulado "EL MONITOREO PEDAGÓGICO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS IES DEL DISTRITO DE COATA, PROVINCIA DE PUNO". El mismo que se desarrolló entre la segunda quincena del mes de diciembre del 2020 y primera quincena del mes de enero del 2021.

Lic. Fedelina Sahuá Tacora, identificada con DNI N^º 30482195, aplicó a las y los docentes nombrados y contratados de la IES que usted acertadamente dirige, dos encuestas de recolección de datos vía correos electrónicos y whatsapp para el trabajo de investigación titulado "MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS IES DEL DISTRITO DE COATA- PUNO". El mismo que se desarrolló entre la segunda quincena del mes de diciembre del 2020 y primera quincena del mes de enero del 2021.

Para la aplicación de los instrumentos de ambos trabajos de investigación la hicimos con la autorización de su amable autoridad concedida en el mes de Diciembre del 2020.

Por lo expuesto:

Rogamos a su abnegada autoridad, tenga la bondad de expedirnos dicha constancia por ser de nuestra justa aspiración.

Sucasco, Mayo del 2021


Lic. Marina Quenallata M.


Lic. Fedelina Sahuá Tacora

Adjuntamos:

- Copia de Autorización para la aplicación de nuestros instrumentos de trabajo de Investigación.
- Copia de solicitud de permiso de ejecución de trabajo de investigación en el año 2019.
- Copia de solicitud de autorización para la aplicación y recojo de información en el año 2020.

SOLICITO: Constancia de aplicación de instrumento de trabajo Investigación.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA TÉCNICO AGRO INDUSTRIAL DE SORAZA.

Prof. Néstor Villasante Paredes

Las docentes recurrentes, Marina Quenallata Mamani identificada con DNI^º 01314747 y Fedelina Sahuá Tacora, identificada con DNI N^º 30482195, domiciliada en la Av. Costanera N^º 186 Puno. Ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, luego de haber realizado la aplicación de **nuestros instrumentos de recojo de información** para nuestros respectivos trabajos de Investigación y siéndonos un requisito indispensable para seguir con nuestras justas aspiraciones, **SOLICITAMOS A SU DIGNA AUTORIDAD** se nos expida las **CONSTANCIAS POR SEPARADO** según el siguiente detalle:

Lic. Marina Quenallata Mamani identificada con DNI N^º 01314747, aplicó a las y los docentes nombrados y contratados de la IES que usted acertadamente dirige, dos encuestas de recolección de datos vía correos electrónicos y whatsapp para el trabajo de investigación titulado "EL MONITOREO PEDAGÓGICO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS IES DEL DISTRITO DE COATA, PROVINCIA DE PUNO". El mismo que se desarrolló entre la segunda quincena del mes de diciembre del 2020 y primera quincena del mes de enero del 2021.

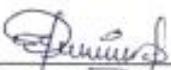
Lic. Fedelina Sahuá Tacora, identificada con DNI N^º 30482195, aplicó a las y los docentes nombrados y contratados de la IES que usted acertadamente dirige, dos encuestas de recolección de datos vía correos electrónicos y whatsapp para el trabajo de investigación titulado "MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS IES DEL DISTRITO DE COATA- PUNO". El mismo que se desarrolló entre la segunda quincena del mes de diciembre del 2020 y primera quincena del mes de enero del 2021.

Para la aplicación de los instrumentos de ambos trabajos de investigación la hicimos con la autorización de su amable autoridad concedida en el mes de Diciembre del 2020.

Por lo expuesto:

Rogamos a su abnegada autoridad, tenga la bondad de expedirnos dicha constancia por ser de nuestra justa aspiración.

Soraza, Mayo del 2021


Lic. Marina Quenallata M.


Lic. Fedelina Sahuá Tacora

Adjuntamos:

- Copia de Autorización para la aplicación de nuestros instrumentos de trabajo de Investigación.
- Copia de solicitud de permiso de ejecución de trabajo de investigación en el año 2019.
- Copia de solicitud de autorización para la aplicación y recojo de información en el año 2020.

SOLICITO: Constancia de aplicación de instrumento de trabajo Investigación.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA TÉCNICO AGROPECUARIA SAJANACACHI COATA – PUNO.

Mg. José Ccari Uscamayta

Las docentes recurrentes, Marina Quenallata Mamani identificada con DNI^º 01314747 y Fedelina Sahuá Tacora, identificada con DNI N^º 30482195, domiciliada en la Av. Costanera N^º 186 Puno. Ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, luego de haber realizado la aplicación de **nuestros instrumentos de recojo de información** para nuestros respectivos trabajos de Investigación y siéndonos un requisito indispensable para seguir con nuestras justas aspiraciones, SOLICITAMOS A SU DIGNA AUTORIDAD se nos expida las CONSTANCIAS POR SEPARADO según el siguiente detalle:

Lic. Marina Quenallata Mamani identificada con DNI N^º 01314747, aplicó a las y los docentes nombrados y contratados de la IES que usted acertadamente dirige, dos encuestas de recolección de datos vía correos electrónicos y whatsapp para el trabajo de investigación titulado "EL MONITOREO PEDAGÓGICO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS IES DEL DISTRITO DE COATA, PROVINCIA DE PUNO". El mismo que se desarrolló entre la segunda quincena del mes de diciembre del 2020 y primera quincena del mes de enero del 2021.

Lic. Fedelina Sahuá Tacora, identificada con DNI N^º 30482195, aplicó a las y los docentes nombrados y contratados de la IES que usted acertadamente dirige, dos encuestas de recolección de datos vía correos electrónicos y whatsapp para el trabajo de investigación titulado "MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS IES DEL DISTRITO DE COATA- PUNO". El mismo que se desarrolló entre la segunda quincena del mes de diciembre del 2020 y primera quincena del mes de enero del 2021.

Para la aplicación de los instrumentos de ambos trabajos de investigación la hicimos con la autorización de su amable autoridad concedida en el mes de Diciembre del 2020.

Por lo expuesto:

Rogamos a su abnegada autoridad, tenga la bondad de expedirnos dicha constancia por ser de nuestra justa aspiración.

Sajanacachi, Mayo del 2021


Lic. Marina Quenallata M.


Lic. Fedelina Sahuá Tacora

Adjuntamos:

- Copia de Autorización para la aplicación de nuestros instrumentos de trabajo de Investigación.
- Copia de solicitud de permiso de ejecución de trabajo de investigación en el año 2019.

Anexo 9: Constancias aplicación del instrumento



I.E.S. SAN AGUSTÍN - COATA

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE: DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA JEC SAN AGUSTÍN - COATA, DEL ÁMBITO DE LA UGEL PUNO.

HACE CONSTAR:

Que, la profesora Fedelina Sahuja Tacora, tesista del Programa de Maestría en Educación con mención en: Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, previa coordinación con la Dirección y docentes, realizó la recolección de datos e información, de parte de los docentes nombrados, contratados y la dirección de la Institución Educativa Secundaria, para su trabajo de investigación titulado: **"MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS IES DEL DISTRITO DE COATA-PUNO"**. Trabajo realizado entre diciembre del 2020 y enero del 2021 utilizando medios virtuales como: Formularios de Google, el whatsapp y el correo electrónico, para aplicación de las encuestas.

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

Coata, 04 junio de 2021.



PROF. LUIS ALVARO GARCÍA
DIRECTOR



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO
IESTI TAHUANTINSUYO DE SUCASCO
tecnicoindustrialtahuantinsuyo@gmail.com



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE: DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA JEC TÉCNICO INDUSTRIAL "TAHUANTINSUYO"-SUCASCO- COATA, DEL ÁMBITO DE LA UGEL PUNO.

HACE CONSTAR:

Que, la profesora Fedelina Sahuá Tacora, tesista del Programa de Maestría en Educación con mención en: Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, previa coordinación con la Dirección y docentes, realizó la recolección de datos e información, de parte de los docentes nombrados y contratados de la Institución Educativa Secundaria, para su trabajo de investigación titulado: **"MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS IES DEL DISTRITO DE COATA-PUNO"**. Trabajo realizado entre diciembre del 2020 y enero del 2021 utilizando medios virtuales como: Formularios de Google, el whatsapp y el correo electrónico, para aplicación de las encuestas.

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

Sucasco, 25 mayo de 2022.

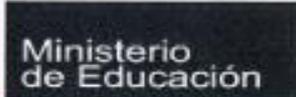


WALTER TURPO PANCCA
DIRECTOR

ESTRUC | ANUDESTRE
MAYO 2022
Dr. J. J. J.

*Siempre
Progresando
Siempre*

Jrón 28 De Junio 3/94- Sucasco-Coata-Puno
<http://tahuantinsuyosucasco.wordpress.com/>



I.E.S. AGRO INDUSTRIAL DE SORAZA-COATA

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE: DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA AGRO INDUSTRIAL DE SORAZA - COATA, DEL ÁMBITO DE LA UGEL PUNO.

HACE CONSTAR:

Que, la profesora Fedelina Sahuja Tacora, tesista del Programa de Maestría en Educación con mención en: Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, previa coordinación con la Dirección y docentes, realizó la recolección de datos e información, de parte de los docentes nombrados, contratados y la dirección de la Institución Educativa Secundaria, para su trabajo de investigación titulado: "**MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS IES DEL DISTRITO DE COATA-PUNO**". Trabajo realizado entre diciembre del 2020 y enero del 2021 utilizando medios virtuales como: Formularios de Google, el whatsapp y el correo electrónico, para aplicación de las encuestas.

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

Coata, 25 de mayo de 2022.




Prof. Néstor Villegante Parados
DIRECTOR
I.E.S. TÉCNICA AGROINDUSTRIAL SORAZA



Ministerio
de Educación

Viceministerio
de Gestión Pedagógica

Dirección
General de Educación
Tercer Nivel

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DE PUNO
IESA "SAJANACACHI" DE COATA



INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA TÉCNICO AGROPECUARIO "SAJANACACHI" DEL DISTRITO DE COATA

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE: DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
TÉCNICO AGROPECUARIO "SAJANACACHI" - COATA, DEL ÁMBITO DE LA UGEL
PUNO.

HACE CONSTAR:

Que, la profesora Fedelina Sahuja Tacora, tesista del Programa de Maestría en Educación con mención en: Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, previa coordinación con la Dirección y docentes, realizó la recolección de datos e información, de parte de los docentes nombrados, contratados y personal directivo de la Institución Educativa Secundaria Técnico agropecuario "Sajanacachi", para su trabajo de investigación titulado: **"MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS IES DEL DISTRITO DE COATA- PUNO"**. Trabajo realizado entre diciembre del 2020 y enero del 2021 utilizando medios virtuales como: Formularios de Google, el whatsapp y el correo electrónico, para aplicación de las encuestas.

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

Sajanacachi, 25 mayo de 2022.




Mg. José Cevallos Encarnayta
DIRECTOR (a)
IESA "SAJANACACHI" COATA - PUNO

Anexo 10: Competencias y desempeños

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

<p>Competencia 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral. Esta competencia comprende, a su vez, los siguientes desempeños, según la institución señalada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño 1: Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales. • Desempeño 2: Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. • Desempeño 3: Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña,
<p>Competencia 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión. Esta competencia comprende, a su vez, los siguientes desempeños: 	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño 4: Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. • Desempeño 5: Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los

	<p>estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none">• Desempeño 6: Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.• Desempeño 7: Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.• Desempeño 8: Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.• Desempeño 9: Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.• Desempeño 10: Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.
<p>Comentario:</p> <ul style="list-style-type: none">• Las dos competencias señaladas, con sus respectivos desempeños, son las competencias que el docente de una institución educativa del Perú debe poseer para ser calificado competente en el dominio referido a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Por otro lado, estas competencias son las que se deben medir, aparte de las demás, para determinar el nivel de desempeño docente.	

Todo ello implica la puesta en práctica del enfoque sistémico durante el proceso pedagógico y, más concretamente, durante el proceso didáctico.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Competencia 3:

- Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. Según la institución señalada, los desempeños de esta competencia son los siguientes:

- Desempeño 11: Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.
- Desempeño 12: Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.
- Desempeño 13: Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.
- Desempeño 14: Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Desempeño 15: Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.
- Desempeño 16: Organiza el aula y otros espacios de forma segura,

	<p>accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño 17: Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.
<p>Competencia 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales. Esta competencia, a su vez, comprende los siguientes desempeños, según la institución señalada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño 18: Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas. • Desempeño 19: Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. • Desempeño 20: Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso. • Desempeño 21: Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes. • Desempeño 22: Desarrolla estrategias

	<p>pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.</p> <ul style="list-style-type: none">• Desempeño 23: Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.• Desempeño 24: Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.
<p>Competencia 5:</p> <ul style="list-style-type: none">• permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.	<ul style="list-style-type: none">• Desempeño 25: Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.• Desempeño 26: Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.• Desempeño 27: Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.• Desempeño 28: Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de

	<p>abuso de poder.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño 29: Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.
<p>Comentario:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En consecuencia, las competencias y los desempeños que se consideran, permiten sostener que el docente debe poseer capacidades y habilidades para conducir un proceso de enseñanza y aprendizaje dentro del marco democrático de inclusión y atendiendo a la diversidad (Bruno, 2017). Para este efecto debe saber aplicar las estrategias didácticas más adecuadas y promover un tipo de comunicación democrática con sus alumnos y con los padres de familia. 	

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

<p>Competencia 6:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad. Esta competencia se manifiesta a través de los siguientes desempeños que el docente debe evidenciar, según la institución señalada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño 30: Interactúa con sus pares colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. • Desempeño 31: Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo. • Desempeño 32: Desarrolla, individual o colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica
--	---

	<p>mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.</p> <ul style="list-style-type: none">• Competencia 7: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados. Esta competencia se manifiesta a través de los siguientes desempeños que el docente debe evidenciar.• Desempeño 33: Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.• Desempeño 34: Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.• Desempeño 35: Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.
<p>Comentario:</p> <ul style="list-style-type: none">• Este dominio aborda el tema de la labor del docente fuera del aula, es decir, su labor no solo es referida a su desempeño en el aula, sino, también, como parte integrante de la institución educativa y, por lo tanto, tiene que contribuir al logro de sus objetivos institucionales (Bruno, 2017). Esta labor, como deja entender este mismo	

autor, implica que el docente tiene que saber trabajar en equipo, saber colaborar con sus colegas, para elaborar el proyecto educativo institucional, el plan anual de trabajo, el proyecto curricular institucional y, de esta manera, contribuir en el buen clima institucional.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

<p>Competencia 8:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional. Esta competencia debe hacerse realidad a través de los siguientes desempeños según la institución señalada. 	<ul style="list-style-type: none"> Desempeño 36: Reflexiona con las comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. Desempeño 37: Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. Desempeño 38: Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.
<p>Competencia 9:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. Esta competencia debe hacerse realidad a través de los siguientes desempeños, según la institución señalada. 	<ul style="list-style-type: none"> Desempeño 39: Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos. Desempeño 40: Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y adolescente.



Comentario:

- Según Gallardo (2017), la palabra comunidad es muy importante en el desempeño 3 pero, en general, para el dominio señalado. No se trata que el docente reflexione aisladamente, sino que debe interactuar con otros docentes, los mismos que no siempre pueden ser de su institución, sino de otras instituciones. Para este efecto el docente tiene que ser consciente de las comunidades de docentes con quienes puede reflexionar su quehacer educativo y las políticas de la educación que devienen desde el Ministerio



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Fedelina Sahuja Tacora, identificada con DNI N° 30482195 en mi condición de egresada de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, con mención en Administración de la Educación, informo que he elaborado la Tesis denominada: “MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS IES DEL DISTRITO DE COATA-PUNO”. Es un tema original.

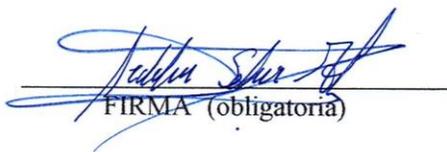
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso.

Puno, 01 de setiembre del 2023.


FIRMA (obligatoria)



Huella



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Fedelina Sahuá Tacora, identificada con DNI N° 30482195 en mi condición de egresada de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, con mención en Administración de la Educación, cumpla con informar que he elaborado la Tesis denominada: “MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS IES DEL DISTRITO DE COATA-PUNO” para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno, 01 de setiembre del 2023.


FIRMA (obligatoria)



Huella