



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA**



**DETERMINAR EL NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL  
DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE  
EDUCACIÓN FÍSICA**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**PRESENTADO POR:**

**MARIA DEL CARMEN FORAQUITA CHAIÑA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**PUNO – PERÚ**

**2023**



NOMBRE DEL TRABAJO

**DETERMINAR EL NIVEL DE MOTIVACIÓN  
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ES  
CUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN FÍSICA**

AUTOR

**MARIA DEL CARMEN FORAQUITA CHAI  
ÑA**

RECuento DE PALABRAS

**7022 Words**

RECuento DE CARACTERES

**42536 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**44 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.8MB**

FECHA DE ENTREGA

**Dec 12, 2023 4:36 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Dec 12, 2023 4:37 PM GMT-5**

● **16% de similitud general**

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

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)



Firmado digitalmente por VARGAS  
RAMOS Eliseny FAU 20145496170  
hard  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 12.12.2023 17:10:54 -05:00



Firmado digitalmente por CORNEJO  
VALDIVIA Gabriela FAU  
20145496170 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 12.12.2023 16:42:29 -05:00

Resumen



## DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo con mucho cariño par mi madre, Gloria Chaiña Vargas quien es el apoyo esencial en mi vida, con su ejemplo pude seguir adelante a pesar de los momentos difíciles.

A mis hijos por ser los motivos a querer superarme y cumplir mis metas profesionalmente.

*Maria Del Carmen*



## AGRADECIMIENTOS

A Dios, por guiarme y brindarme fortaleza, perseverancia en cada una de mis metas.

A la Virgen de la Candelaria por siempre protegerme y bendecirme.

A mi familia por su comprensión, estímulo y apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

A las personas que de una u otra forma fueron participes en la realización de este trabajo.

*Maria Del Carmen*



# ÍNDICE GENERAL

	Pág.
<b>DEDICATORIA</b>	
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	
<b>ÍNDICE DE ACRÓNIMOS</b>	
<b>RESUMEN .....</b>	<b>9</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>INTRODUCCIÓN</b>	
<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>14</b>
<b>1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>	<b>15</b>
1.2.1. Problema general .....	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
<b>1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>16</b>
1.3.1. Hipótesis general .....	16
1.3.2. Hipotesis específicas.....	16
<b>1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....</b>	<b>16</b>
<b>1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>17</b>
1.5.1. Objetivo general .....	17
1.5.2. Objetivos específicos .....	17
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>REVISIÓN DE LITERATURA</b>	
<b>2.1. ANTECEDENTES .....</b>	<b>18</b>



2.2.	MARCO TEÓRICO .....	20
2.3.	MARCO CONCEPTUAL .....	23

### CAPÍTULO III

#### MATERIALES Y MÉTODOS

3.1.	UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	24
3.2.	PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO .....	24
3.3.	PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO.....	24
3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO .....	25
3.5.	DISEÑO ESTADÍSTICO .....	25
3.6.	PROCEDIMIENTO.....	25
3.7.	VARIABLES .....	27
3.8.	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	28

### CAPÍTULO IV

#### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	RESULTADOS.....	29
4.2.	DISCUSIÓN .....	33
V.	CONCLUSIONES.....	34
VI.	RECOMENDACIONES .....	36
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	37
	ANEXOS.....	41

**Área:** Educación general

**Tema:** Ciencias del Deporte y la Aptitud Física

**FECHA DE SUSTENTACIÓN:** 13 de diciembre de 2023



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1 Valores de Alfa de Cronbach.....	26
Tabla 2 Niveles de motivación final .....	26
Tabla 3 Niveles de motivación en dos dimensiones .....	27
Tabla 4 Operacionalización de variables .....	27
Tabla 5 Condiciones de trabajo .....	29
Tabla 6 Salarios y beneficios .....	29
Tabla 7 Relaciones laborales .....	30
Tabla 8 Factores de higiene .....	30
Tabla 9 Reconocimientos.....	31
Tabla 10 Crecimiento profesional.....	31
Tabla 11 Satisfacción laboral.....	32
Tabla 12 Factores motivadores .....	32
Tabla 13 Motivación laboral de docentes de la EPEF .....	33



## ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

**EPEF:** Escuela Profesional de Educación Física

**UNA:** Universidad Nacional del Altiplano





## RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad determinar el nivel de motivación laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física. La investigación fue evaluada mediante una encuesta. Además de ser descriptiva, fue aplicada a 15 docentes de la mencionada carrera. Se concluye que en las condiciones de trabajo el 33,3% son apropiadas y 66,7 % asumen condiciones inadecuadas, además, tomando en cuenta los salarios y beneficios se evidencia un significativo nivel de no satisfacción que equivale al 66.7%, el 13.3 % son indiferentes, mientras que un 20% se encuentran satisfechos. Las relaciones con las autoridades, colegas, alumnos y personal administrativo es buena y regular según señalan el 26.7% de encuestados; el 46.7 %, equivalente a 7 docentes señalan que son malas.

**Palabras Clave:** Motivación laboral, Condición.



## ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the level of work motivation of the teachers of the Professional School of Physical Education. The research was evaluated by means of a survey. In addition to being descriptive, it was applied to 15 teachers of the mentioned career. It is concluded that 33.3% of the working conditions are appropriate and 66.7% assume inadequate conditions, in addition, taking into account salaries and benefits, there is a significant level of non-satisfaction equivalent to 66.7%, 13.3% are indifferent, while 20% are satisfied. Relations with authorities, colleagues, students and administrative personnel are good and regular according to 26.7% of respondents; 46.7%, equivalent to 7 teachers say they are bad.

**Keywords:** Work motivation, Condition.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

Para Chiavenato (2001), La motivación se encuentra vinculada al proceso cognitivo de la persona y se ve influenciada significativamente por su entorno físico y social, así como por su estructura, procesos fisiológicos, necesidades personales y vivencias previas.

Naranjo (2009) La teoría humanista, que enfatiza la capacidad de una persona en el crecimiento, como también las características y ser libre en su decisión al momento de elegir, y cognitivamente donde enfatiza las ideas y cree que lo que una persona cree que es posible es importante porque determina lo que sucede.

Infestas (2001), citado por Gutiérrez (2013) definición de motivación en el entorno laboral como la fuerza interna que impulsa a las personas a prestar atención y esmero a sus responsabilidades laborales.

García y Uscanga (2008) establecen una relación entre los factores de Herzberg y dos categorías de motivación:

- *Factores saciables:* También conocidos como higiénicos, que incluyen necesidades fisiológicas y de seguridad. Estos dejan de actuar como motivadores una vez que se satisfacen de manera adecuada.
- *Factores insaciables o motivadores:* Donde engloban aspectos como el afecto, el logro, la autoestima y la autorrealización. Estos motivadores siguen siendo poderosos incluso cuando se satisfacen y nunca parecen ser suficientes para estimular el comportamiento humano.



Batista, Gálvez e Hinojosa (2010), Se exploran las teorías fundamentales sobre la motivación y su impacto en el proceso de enseñanza-aprendizaje, poniendo énfasis en la relevancia de la teoría de los dos factores de Herzberg. Herzberg, un investigador dedicado a analizar las relaciones entre personas e instituciones, enfoca principalmente su trabajo en el ámbito empresarial. En esta perspectiva, Herzberg sostiene que el trabajo es la actividad central para los individuos, ya que a través de él pueden satisfacer sus necesidades sociales de autoestima y aprobación. Además, plantea que el comportamiento individual está influenciado por el contexto geográfico en el que se desenvuelve, y que la satisfacción o insatisfacción en el entorno laboral se deriva de factores que él divide en motivadores e higiénicos.

Ioana, Iturbe y Osorio, (2001), es el estudio llevado a cabo sobre la teoría motivacional de Herzberg, se identificó que las relaciones interpersonales con colegas fueron el factor motivador más destacado en el caso de los hombres, mientras que en el caso de las mujeres, las relaciones con los supervisores ocuparon un lugar prioritario. A continuación, en una escala de menor intensidad, se encontraron factores como el reconocimiento, seguido de manera gradual por logro, responsabilidad, promoción, política y dirección de la empresa. En lo que respecta a los factores de higiene, se observó que las condiciones de trabajo, el salario y la supervisión fueron identificados, aunque con menciones desfavorables en el caso de los dos últimos.

El desempeño docente o accionar del profesional de la enseñanza es contextualizable a las funciones institucionales donde labora. Fernández (2002) describe que estas actividades engloban la enseñanza, el aprendizaje, la asesoría y las coordinaciones que un profesor lleva a cabo en su rutina diaria, además de las oportunidades de formación. Además, destaca que la evaluación del desempeño se aborda desde perspectivas tanto subjetivas como objetivas.



Monja (2012) cita a Cuenca, en relación al desempeño docente, la afirmación señala que un docente es un profesional que abarca dos aspectos principales: uno es su experiencia técnica, mientras que el otro, que a menudo se pasa por alto, se relaciona con su función social. Se sugiere que deberían evaluarse cuatro dimensiones en total: conocimientos, práctica pedagógica y didáctica, habilidades laborales y el grado de desarrollo de competencias interculturales, según Sigfredo Chiroque.

Estrada (s.f.) cita a Rodríguez (1999), La evaluación del desempeño docente se puede describir como “una etapa esencial en el proceso de evaluación institucional. En este proceso, se otorga importancia al análisis y la valoración de la forma en que se lleva a cabo la acción. Implica emitir juicios sobre estándares, sistemas, procedimientos y resultados, con el propósito de identificar y aplicar las correcciones necesarias para alcanzar de manera más efectiva los objetivos establecidos”.(p.48).”(p. 09).

Batista, et al. (2010), Consideran que la evaluación del desempeño como una herramienta esencial en la gestión administrativa del proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta técnica permite identificar dificultades en la ejecución de las labores del personal. En última instancia, enfatizan la relevancia de contribuir al conocimiento general sobre las motivaciones y el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que a su vez mejora el desempeño profesional.

En el contexto universitario Aguiar y Villegas (2009) Examinan la situación del desempeño de los docentes, subrayando que, en la actualidad, la actividad principal es la enseñanza. En lo que concierne a la labor de investigación, señalan que se lleva a cabo de manera limitada, sin presiones, recursos asignados ni supervisión institucional. La función de extensión, por otro lado, se ejecuta en menor medida.



Más adelante Aguiar y Villegas (2009) citan a Valero quien destaca que un profesor universitario debe demostrar en su trabajo la integración de las responsabilidades de enseñanza, investigación y extensión.

Rizo (s.f.), Sostiene que, en la sociedad actual, se espera que las universidades desempeñen de manera relevante sus tres funciones centrales, lo que implica que los profesores universitarios deben comprometerse en la investigación, la enseñanza y la participación en proyectos sociales.

Los objetivos de este estudio nos posibilitaron establecer la conexión entre los niveles de motivación en el trabajo y el rendimiento laboral dentro de la Facultad de Ciencias de la Educación.

El análisis se llevó a cabo considerando dos variables junto con sus respectivas dimensiones, lo que nos permitió describir la motivación laboral de los profesores y su correlación con su desempeño en la enseñanza.

Sección del trabajo de tesis donde en un máximo de dos páginas se justifica la realización de la investigación. Se pueden Utilizar referencias y se debe considerar en los párrafos finales el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación.

## **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Las Universidades e Institutos Superior son muy determinantes cuando se realizan cambios en el Perú, tomando en cuenta la realidad actual, las instituciones de niveles superiores están en la obligación de dar respuestas a la exigencia de la sociedad por medio de la investigación y Extensión. Los procesos y elementos concernientes a la vida organizacional de estas instituciones se desarrollan con poca eficiencia, o en todo caso, sufren desvaríos en sus funciones y roles. Así, en actuaciones conjuntas sobre actividades



institucionales, se observa que la mayoría de trabajadores incumplen con tareas asignadas, asumen las de menor dificultad o transfieren las responsabilidades a los compañeros de trabajo contrarios.

La motivación laboral de los docentes es mínima, la cual se evidencia en desempeños laborales deficientes, en tal sentido es importante conocer cómo se manifiesta el factor motivacional en esta carrera.

Aunque desde hace algún tiempo han venido transformándose y realizando esfuerzos para mejorar sus procesos, con miras a la acreditación, se presume que no han tenido el efecto deseado en el personal docente pues presenciamos algunos docentes que parecieran estar pocos motivados al desempeñar su labor, pues muestran muy poco interés y sentido de responsabilidad, un rendimiento insuficiente, poco involucramiento en las actividades académicas, impuntualidad, ausentismo laboral, apático, predisposición a los conflictos, inconformidad, negligencia lo cual afecta su desempeño laboral.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema general**

- ¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNA Puno?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuáles son las condiciones de trabajo en docentes de la EPEF?
- ¿Cuál es satisfacción sobre salarios y beneficios en docentes de la EPEF?
- ¿Cómo es las relaciones laborales entre docentes de la EPEF?
- ¿Cuáles son los niveles de reconocimiento a profesores de EPEF?



- ¿Cuáles son los niveles de responsabilidad y crecimiento profesional de docentes de la EPEF?
- ¿Cuáles son niveles de satisfacción en el trabajo de docentes de la EPEF?

### **1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. Hipótesis general**

- El nivel de motivación laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNA Puno es muy pésimo.

#### **1.3.2. Hipotesis específicas**

- Las condiciones de trabajo en docentes de la EPEF son adecuadas.
- La satisfacción sobre salarios y beneficios en docentes de la EPEF no satisfacen.
- Las relaciones laborales entre docentes de la EPEF son buenas.
- Los niveles de reconocimiento a profesores de EPEF a veces son considerados.
- Los niveles de responsabilidad y crecimiento profesional de docentes de la EPEF están en proceso.
- Los niveles de satisfacción en el trabajo de docentes de la EPEF esta insatisfechos.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

En las universidades se desarrollan diversas relaciones entre diferentes partes, en las que los catedráticos cumplen su tarea de crear y transmitir conocimiento, son el motor, ejecutor y apoyo fundamental para la realización de la misión universitaria.





Los factores motivacionales en el lugar de trabajo son esenciales para el desarrollo de las relaciones laborales realizadas en relación al desenvolvimiento laboral; Por lo tanto, las instituciones deben establecer que realicen principios motivacionales para tratar de atender el malestar percibido por los profesores universitarios.

Describir los valores, motivaciones y sentimientos comunes de catedráticos son aspectos importantes que se deben desarrollar continuamente, pues tienen la capacidad de influir con su accionar en la dinámica de la universidad, estudiantes, autoridades, compañeros del trabajo y la sociedad en general.

## **1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. Objetivo general**

- Determinar el nivel de motivación laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Explicar condiciones de trabajo en docentes de la EPEF
- Conocer satisfacción sobre salarios y beneficios en docentes de la EPEF
- Determinar relaciones laborales entre docentes de la EPEF
- Determinar niveles de reconocimiento a profesores de EPEF
- Explicar niveles de responsabilidad y crecimiento profesional de docentes de la EPEF
- Determinar niveles de satisfacción en el trabajo de docentes de la EPEF



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 2.1. ANTECEDENTES

Callata y Fuentes (2018) realizaron el estudio de la motivación y desempeño laboral a 77 docentes de la Facultad de Educación, el instrumento fue un cuestionario de 30 ítems. Concluyen señalando que en el desempeño docente global el 77.3% se encuentra en la categoría bueno. Afirmando correlación baja.

Loayza et al., (2022) en su estudio tuvo como objetivo determinar la relación motivación laboral con el desempeño a 70 docentes. Investigación de tipo básica, no experimental, correlacional de corte transversal. Utilizo el Rho Sperman para determinar las variables. Concluye mencionando hay una relación moderada entre ambas variables (Rho 0,462 y p-valor 0,000).

Franco (2021) en su estudio el objetivo principal fue analizar qué categorías o variables motivan a los docentes. Investigación descriptiva cualitativa, utilizando la metodología con la técnica Delphi mediante dos rondas, Se concluye indicando que los factores extrínsecos se ubican, primeramente, seguido de los intrínsecos.

Macías y Vanga (2021) el objetivo del estudio fue hacer un diagnóstico a los docentes de Ingeniería Civil, investigación cuantitativa y muestreo censal, fue aplicado mediante un cuestionario de semaforización; concluye señalando que hay deficiencias asociadas al clima organizacional, que no afectan en la motivación.

Zuta et al., (2018) estudiaron la motivación profesional y desempeño laboral a 28 profesores de enfermería, el objetivo principal fue determinar la incidencia de la motivación en el desempeño, estudio de tipo descriptivo correlacional. Se utilizó



cuestionarios. Concluyendo que la motivación influye de manera directa en el desempeño laboral.

Orbe-Guaraca y Ordoñez-Espinoza (2018) En su investigación de la elaboración de un sistema para el desempeño de los empleados. Investigación descriptiva, el instrumento utilizado fueron las encuestas. Concluye mencionando que el sistema potenciará en torno al aspecto laboral tomando en cuenta la opinión de los trabajadores.

Piedra (2020) en su investigación el objetivo fue identificar la relación de las tres dimensiones de la comunicación organizacional con la motivación laboral en 80 profesores de 25 a 65 años. investigación descriptivo correlacional con diseño transeccional. Los instrumentos el Test de Comunicación Organizacional (Portugal, 2005) y la Escala General de Satisfacción (War, Cook y Wall, 1979). Concluye señalando que existe una relación significativa entre ambas variables.

Acevedo (2021) estudió el contexto académico-laboral de los docentes Escuela Normal Superior Profr. José E. Medrano R., Unidad Nuevo Casas Grandes (ENSECH NCG) que la integran. Como resultado menciona en una investigación del torno académico quienes están encargados de los programas de licenciatura y posgrado, se encuentran motivado y con mucha disposición para contrarrestar los desafíos.

Montero (2006) realizo el estudio de la cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios, utilizo como instrumento el cuestionario, concluye que el nivel de correlación es alto.

Caballero (2009) en su estudio la práctica de la Cultura Organizacional en los estudiantes universitarios. Concluye que el 40 % de los estudiantes practican sin embargo, el resto no lo ponte en práctica y desconocen el tema.



## 2.2. MARCO TEÓRICO

Diferentes autores investigaron la Motivación Laboral, entre ellos Koontz y Wehrich (1997), Robbins (1994, 1997, 1999); Chiavenato (1994, 1998); Davis y Newstrom (2000) y Dessler (1999). Estos mencionan que la motivación en los seres humanos es un aspecto de la conducta que empieza, energiza y se detiene. Gómez et al (1998) también tiene un concepto similar que impulsa, dirige y mantiene la conducta.

Como es de conocimiento la motivación es el esfuerzo para alcanzar un objetivo, a nivel laboral tiene relación con el fin de obtener resultados que estuvo organizado luego de alcanzar y asumir la necesidad de cada trabajador.

Dessler (1999) menciona que la motivación es simple, sin embargo, al mismo momento es el más complejo porque para trabajar se necesita que se considere con mucho interés a este tema motivacional, tiene mucha influencia de los valores de la cultura que es practicada en un ámbito laboral. El desempeño de los trabajadores está sujeto a los diversos factores, entre ellos los de higiene y los motivadores, en los cuales se fundamenta la teoría de Frederick Herzberg, sustento de esta investigación, y posteriormente analizados. Por ello, el estudio de la motivación es de gran importancia, por cuanto permite entender y conocer el comportamiento humano, conllevando a preverlo y controlarlo (autocontrol o heterocontrol), a través del dominio de las necesidades o motivos que impulsan al comportamiento y de los objetivos o metas que lo dirigen con grandes repercusiones en el ámbito laboral.

En resumen, la motivación es el conjunto de factores que provocan, encauzan y sustentan la conducta humana, sin olvidar un aspecto de suma importancia: su aspecto cambiante en el individuo; al irse satisfaciendo uno de los factores, otro pasará a ser el factor dominante de la motivación, y precisamente es a ese estudio al cual debe abocarse



la gerencia de cualquier empresa, porque de ello dependerá el resultado positivo en productividad lográndose con un sistema de motivación bien diseñado.

A lo largo de la Historia, han existido diversas teorías acerca de la motivación, entre ellos la Jerarquía de Necesidades de Maslow (1954), la Teoría de Necesidades de Alderfer (1972), la Teoría de las Tres (3) Necesidades Sociales de Mc Clelland (1961) (Robbins: 1999) y la Teoría de los Dos (2) Factores de Herzberg, (1959) entre otras, esta última es tomada como apoyo para esta investigación, ella trata de explicar la relación que existe entre los elementos que influyen en el puesto de trabajo con la motivación e insatisfacción que pueda sentir el personal.

Estos mencionan en primer lugar los motivadores, entre ellos: el logro y ser reconocido en el ámbito laboral, responsabilidad, el trabajo de uno mismo. El crecimiento y promoción en el trabajo. Otro grupo son los factores llamados higiene o cuidados, que no son propio del trabajo. Algunos aspectos de higiene o cuidado: en estado se trabaja, si brinda seguridad o no, sueldo, la relación entre compañeros de empleo. La falta de dichos aspectos puede influir mucho en la desmotivación de empleados. Resumiendo, estos conceptos proporcionan un conjunto útil de niveles para evaluar el desempeño laboral de trabajadores.

Por lo tanto, se puede observar que el surgimiento de factores motivacionales presentes y teorizados en diferentes estudios respalda este estudio. Sin embargo, el estudio se basó en los aspectos de motivación según Herzberg (internos y externos), a los que se agregaron otros indicadores a criterio del autor de este estudio (nivel de vida, puesto, decisión en el trabajo, comunicación) a conveniencia del autor del estudio para evaluar la motivación. El estudiar cómo motivar y recompensar a los empleados es una



de las actividades más importantes y a la vez más desafiantes llevadas a cabo por la administración de las instituciones.

Llevando esto al plano educativo, los gerentes de las máximas casas de estudios superiores nacionales, deben ser capaces de dar la debida atención a estos aspectos importantes, porque por ejemplo, un profesor desmotivado presenta desinterés por las actividades que realiza y representa una actuación negativa del docente en su labor diaria.

Diferentes estudios han demostrado, entre ellos, la teoría motivación- higiene de Frederick Herzberg (1959), la existencia de factores que afectan las actitudes hacia el trabajo, denominados por este autor como higiénicos o de mantenimiento (extrínsecos) y factores motivadores (intrínsecos) sugiriendo esta teoría que para motivar y satisfacer a la gente en su trabajo se debe enfatizar en los mismos.

*Expectativas:* Los docentes tienen diversas expectativas dentro de las cuales se puede mencionar al nivel de vida, la naturaleza de la labor que realiza, el estatus, la responsabilidad en el trabajo, las remuneraciones laborales, la administración y políticas de la institución, el crecimiento y el progreso laboral.

*Estima:* Para fortalecer la estima de los docentes es importante enfatizar en los logros y reconocimientos que se le hagan dentro del ambiente laboral.

*Condiciones de trabajo:* Las condiciones de trabajo de los docentes deben ser en lo posible óptimas, las cuales están traducidas en condiciones físicas, equipamiento, condiciones ambientales y seguridad laboral.

*Relaciones interpersonales:* Las relaciones en el ambiente de trabajo son muy importantes y se dan en relaciones personales, relaciones grupales y la comunicación, aspecto indispensable para la buena marcha de toda organización.



### 2.3. MARCO CONCEPTUAL

- **Motivación:** Menciona la interacción dinámica entre la personalidad en evolución y la actividad externa, incluyendo sus objetos y estímulos, con el propósito de satisfacer necesidades. Esta interacción regula tanto la dirección de la acción (objetivo) como la intensidad o nivel de activación del comportamiento. Gonzáles (2008)
- **Motivación laboral:** En entornos laborales se divide en dos conjuntos de factores distintos y específicos. Los primeros, llamados factores de higiene, están relacionados con los sentimientos negativos o la insatisfacción que los empleados atribuyen a las condiciones de sus trabajos, aunque su presencia no genera una motivación fuerte, simplemente contribuye a reducir o eliminar la insatisfacción. El segundo conjunto, conocido como factores motivadores, se asocia a experiencias satisfactorias que los empleados experimentan en el trabajo. Estos incluyen aspectos como la sensación de logro personal en sus funciones, el reconocimiento a su desempeño, la intriga y relevancia de sus tareas, la mayor responsabilidad asignada por la gerencia y las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal que se encuentran en el trabajo, entre otros., Herzberg (1959) citado por Manso (2002).
- **Docente:** Individuo que se ocupa de instruir o llevar a cabo actividades relacionadas con la educación. La palabra proviene del latín "docens," que significa "enseñar." En el uso común, esta palabra suele ser intercambiable con profesor o maestro.



## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

El estudio de investigación fue desarrollado en la Escuela Profesional de Educación Física de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

La ciudad de Puno, capital de distrito, provincia y del departamento de Puno, está ubicado a orillas del Lago Titicaca a 3827 m.s.n.m., lago navegable más alto del Mundo.

Se encuentra en la región de la sierra a los 15° 50' 26" de latitud sur, 70° 01' 28" de longitud Oeste del meridiano de Greenwich.

#### 3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

Con una duración de cuatro meses, agosto, setiembre, octubre y noviembre del 2021. Primeramente, se hizo la solicitud al director de estudios para obtener el permiso y apoyo necesarios para llevar a cabo el proyecto de investigación. Se explicó el objetivo del estudio y se coordinó con los responsables de la institución para obtener su autorización.

#### 3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

Se utilizó los materiales como: el papel bond, lapiceros, silbato, cronometro, impresora. Estos materiales fueron esenciales para llevar a cabo las distintas actividades de investigación y contribuyeron al desarrollo exitoso de la investigación.





### **3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO**

La población de investigación está constituida por los docentes de la Escuela profesional de Educación Física. La muestra probalística es de 15 docentes nombrados y contratados, que equivalen al 80% de la población.

### **3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO**

Tipo de investigación: Debido a la estrategia seguida, el estudio se enmarca en la investigación descriptiva, cuyo propósito es describir y analizar la variable.

Diseño de Investigación: El diseño fue el diagnóstico, este diseño consiste en la descripción de la única variable

“Es necesario hacer notar que los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables con los que tienen que ver. Aunque, desde luego, pueden integrar las mediciones de cada una de dichas variables para decir cómo es y se manifiesta el fenómeno de interés, su objetivo no es indicar como se relacionan las variables medidas”. (Hernández, Fernández y Baptista, 1994, p. 61).

### **3.6. PROCEDIMIENTO**

Para medir la motivación laboral se confeccionó un cuestionario de 30 ítems promedio, buscando evidencias de validez de contenido de cada ítem a partir de una matriz de 50 ítems, sustentada teóricamente y con el soporte de investigaciones previas sobre motivación laboral, fue sometido a juicio de expertos del tema y cada ítem fue recomendado para revisión con base en los criterios de revisión bibliográfica, relevancia y utilidad social; hasta que se alcanzó un consenso o se retiró el reactivo.

El estudio se aplicó a una muestra estadísticamente representativa del grupo objetivo. Después de la aplicación, la confiabilidad de todo el instrumento y de cada ítem se determinó mediante la confiabilidad apropiada (alfa de consistencia interna de Cronbach).

### **Tabla 1**

#### *Valores de Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,820	30

Nota: Resultados de SPSS del instrumento

Baremo para la interpretación del cuestionario: Tomando en consideración la puntuación total del instrumento con 30 ítems al nivel de 0.820 de confiabilidad de consistencia interna y en función a la naturaleza del cuestionario, se consideró niveles de motivación global o final a partir de un baremo de conversión; además de dos dimensiones determinadas en coherencia a la teoría de Herzberg.

### **Tabla 2**

#### *Niveles de motivación final*

Niveles	Puntuación
Alta motivación	4
Normal motivación	3
Baja motivación	2
Desmotivado	1

**Tabla 3**

*Niveles de motivación en dos dimensiones*

Factores motivadores		Factores de higiene	
Niveles	Puntuación	Niveles	Puntuación
Alta motivación	4	Alta satisfacción	4
Normal motivación	3	Normal satisfacción	3
Baja motivación	2	Baja satisfacción	2
Desmotivado	1	insatisfacción	1

Escala de medición del instrumento

### 3.7. VARIABLES

**Tabla 4**

*Operacionalización de variables*

Variable	Dimensión	Sub dimensión	Indicador
Motivación Laboral	Factores de higiene	1. Condiciones de trabajo	• Condiciones Físicas
			• Equipamiento
			• Condiciones Ambientales
			• Seguridad Laboral
		2. Salarios y beneficios	• Beneficios laborales
	• Salario básico		
	3. Relaciones laborales	• Con autoridades	
		• Con colegas	
		• Con alumnos	
		• Con personal de servicio	
4. Reconocimiento		• De alumnos	
• De colegas			
• De personal de servicio			
• De autoridades			
5. Responsabilidad y crecimiento profesional.	• En acciones académicas		
• En acciones de tutoría			
• En lo académico			



Variable	Dimensión	Sub dimensión	Indicador
			<ul style="list-style-type: none"><li>• En investigación</li></ul>
			<ul style="list-style-type: none"><li>• En extensión</li></ul>
	Factores motivadores	6. Satisfacción con logros laborales	<ul style="list-style-type: none"><li>• Logros académicos</li></ul>
		satisfacción con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Logros de investigación</li></ul>
			<ul style="list-style-type: none"><li>• Logros en extensión social</li></ul>
			<ul style="list-style-type: none"><li>• Con su trabajo</li></ul>
			<ul style="list-style-type: none"><li>• Con sus capacidades</li></ul>

### 3.8. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procederá al análisis estadístico respectivo, en la cual se utilizó el paquete estadístico para ciencias sociales Microsoft Excel. Los datos fueron tabulados y presentados en tablas y figuras estadísticas de acuerdo a las variables y dimensiones.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. RESULTADOS

##### a) Factores de higiene

**Tabla 5**

*Condiciones de trabajo*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Inadecuadas	10	66,7
Adecuadas	5	33,3
Total	15	100,0

Fuente: Encuesta aplicada.

Análisis e interpretación: en la dimensión de factores de higienes se ha considerado el análisis de las condiciones de trabajo, en el presente estudio se tomó en cuenta las condiciones físicas, equipamiento, condiciones ambientales y la seguridad del trabajador; podemos apreciar en la tabla 4 que para el 33,3 % de docentes las condiciones son apropiadas y 66,7 % asumen condiciones inadecuadas.

**Tabla 6**

*Salarios y beneficios*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
No satisfacen	10	66,7
Indiferente	2	13,3
Satisfacen	3	20,0
Total	15	100,0

Fuente: Encuesta aplicada.

Análisis e interpretación: la tabla 6 nos evidencia un significativo nivel de no satisfacción que equivale al 66.7%, el 13.3 % son indiferentes a los salarios y beneficios

mientras que un 20% se encuentran satisfechos. Se toma en consideración como fundamento de los presentes resultados, la diversificada condición laboral de los docentes universitarios, que son nombrados o contratados A1 y en cuanto a la categoría se diferencia más aún, desde auxiliar tiempo parcial hasta principal a dedicación exclusiva.

**Tabla 7**

*Relaciones laborales*

	Frecuencia	Porcentaje
Malas	7	46,7
Regulares	4	26,7
Buenas	4	26,7
Total	15	100

Fuente: Encuesta aplicada.

Análisis e interpretación: en la tabla observada podemos apreciar que las relaciones con las autoridades, colegas, alumnos y personal administrativo es buena y regular según señalan el 26.7% de encuestados; el 46.7 %, equivalente a 7 docentes señalan que son malas.

**Tabla 8**

*Factores de higiene*

	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción baja	7	46,7
Satisfacción normal	6	40,0
Satisfacción alta	2	13,3
Total	15	100,0

Fuente: Encuesta aplicada.

Análisis e interpretación: la tabla 7 alude al resumen final de las tablas 4, 5 y 6; en coherencia a la primera dimensión del presente estudio que se relaciona con los factores de higiene planteados con la referencia de la teoría Herzberg. Podemos observar

que un 13.3 % manifiesta alta satisfacción, el 40.0 % satisfacción normal y el 46.7 % muestran satisfacción baja.

## b) Factores motivadores

**Tabla 9**

*Reconocimientos*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	8	53,3
A veces	6	40,0
Siempre	1	6,7
Total	15	100,0

Fuente: Encuesta aplicada.

Análisis e interpretación: en la segunda dimensión que en la teoría de Herzberg, corresponde a los factores motivadores, se hizo análisis de los reconocimientos al desempeño del docente, hechos por alumnos, colegas, personal administrativo y autoridades de la escuela profesional; podemos verificar que 8 docentes manifiestan no haber tenido reconocimientos, 40.0% señalan que a veces fueron reconocidos y el 6.7% manifiesta que siempre ha sido reconocido.

**Tabla 10**

*Crecimiento profesional*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
En proceso	3	20,0
Si	12	80,0
Total	15	100.0

Fuente: Encuesta aplicada.

Análisis e interpretación: la tabla 9 nos muestra resultados concernientes al crecimiento profesional según los mismos docentes de la EPEF, podemos observar que

el 80.0 % manifiestan que si garantizan un crecimiento profesional competitivo, mientras el 20.0 % señalan que se encuentran en proceso.

**Tabla 11**

*Satisfacción laboral*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Insatisfecho	4	26,7
Indiferente	2	13,3
Satisfecho	9	60,0
Total	15	100,0

Fuente: Encuesta aplicada.

Análisis e interpretación: en la tabla 10 observamos que el 60% muestra satisfacción con grados académicos obtenidos, investigaciones logradas, acciones de extensión y proyección social realizadas, y satisfacción con la pertinencia del trabajo. Un 13.3% se muestra indiferente y solo el 26.7% se muestra insatisfecho.

**Tabla 12**

*Factores motivadores*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Motivación baja	4	26,7
Motivación normal	8	53,3
Motivación alta	3	20,0
Total	15	100,0

Fuente: Encuesta aplicada.

Análisis e Interpretación: Los factores motivadores según Herzberg, están asociados a experiencias satisfactorias. Los aspectos anteriormente presentados, como reconocimiento, crecimiento y satisfacción laboral se resumen en la presente tabla; podemos verificar que el 20 % muestran alta motivación, el 53.3 % motivación normal y el 26.7% baja motivación.



**Tabla 13**

*Motivación laboral de docentes de la EPEF*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Motivación baja	5	33,3
Motivación normal	7	46,7
Motivación alta	3	20,0
Total	15	100,0

Fuente: Encuesta aplicada.

Análisis e interpretación: en la tabla 12 se presentan los resultados finales o globales, producto de la aplicación de la encuesta de motivación laboral, podemos apreciar que el 33.3 % de docentes se encuentran con motivación alta, el 46.7 % con niveles de motivación normal y el 20 % con baja motivación.

#### **4.2. DISCUSIÓN**

Los resultados del presente estudio de investigación son corroborados con los hallazgos obtenidos por (Callata Gallegos & Fuentes López, 2018) quienes estudiaron la motivación y desempeño laboral a 77 docentes de la Facultad de Educación. Concluyen señalando que en el desempeño docente global el 77.3% se encuentra en la categoría bueno. Afirmando correlación baja.

Sin embargo (Loayza Flores et al., 2022) en su estudio la relación motivación laboral con el desempeño a 70 docentes señala que hay una relación moderada entre ambas variables (Rho 0,462 y p-valor 0,000).

Asi mismo, (Franco López, 2021) en su estudio qué categorías o variables motivan a los docentes concluye indicando que los factores extrínsecos se ubican, primeramente, seguido de los intrínsecos.



## V. CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Los factores de higiene motivacional en la EPEF son bajos con tendencia a ser normales, esto se evidencia en las condiciones inadecuadas de trabajo, los salarios y beneficios laborales que no satisfacen, las malas relaciones laborales con las autoridades, colegas, alumnos y personal administrativo, y desmotivan a los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física.
- SEGUNDA:** Los factores motivadores internos en los docentes de la EPEF son normales con tendencia alta, se demuestra con la tendencia alta de falta de reconocimientos a los docentes quienes garantizan su propio crecimiento profesional competitivo y se encuentran satisfechos con grados académicos obtenidos, investigaciones logradas, acciones de extensión, proyección social realizada y satisfacción con la pertinencia del trabajo.
- TERCERA:** La motivación laboral de docentes de la Escuela Profesional de Educación Física es normal con tendencia baja.
- CUARTA:** Las condiciones ambientales y la seguridad del trabajador son apropiadas y 66,7 % asumen condiciones inadecuadas.
- QUINTA:** Evidencia un significativo nivel de no satisfacción que equivale al 66.7%, el 13.3 % son indiferentes a los salarios y beneficios mientras que un 20% se encuentran satisfechos. Se toma en consideración como fundamento de los presentes resultados, la diversificada condición laboral de los docentes universitarios, que son nombrados o contratados A1 y en cuanto a la



categoría se diferencia más aún, desde auxiliar tiempo parcial hasta principal a dedicación exclusiva.

**SEXTA:** Las relaciones con las autoridades, colegas, alumnos y personal administrativo es buena y regular según señalan el 26.7% de encuestados; el 46.7 %, equivalente a 7 docentes señalan que son malas.



## VI. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** A las autoridades de la EPEF implementar talleres para optimizar el clima institucional, gestionar plazas y posibilidades de mayores ingresos para los docentes.

**SEGUNDA:** Gestionar oportunidades de capacitación, especialización y crecimiento profesional a los docentes de la EPEF.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo Parra, M. (2021). *Motivación y desempeño de los docentes de la Escuela Normal Superior NCG en tiempos de pandemia*. Escuela Normal Superior Profr. José E. Medrano R.
- Callata Gallegos, Z. E., & Fuentes López, J. D. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNA - PUNO. *Revista Epg UNA Puno*, 7(2), 592–597. <https://doi.org/10.26788/riepg.2018.2.83>
- Franco López, J. A. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en Instituciones de Educación Superior. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a7>
- Loayza Flores, L. J., Primo Mendoza, J., Marujo Serna, M. del P., & Alanya Coras, E. (2022). *Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. Propuestas Educativas*. <https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/772/2004>
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, ISSN-e 2477-9423, ISSN 1315-9984, Vol. 26, No. 94, 2021, Págs. 548-567, 26(94), 548–567. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890444&info=resumen&idoma=ENG>
- Orbe-Guaraca, M.-P., & Ordoñez-Espinoza, C.-G. (2018). *Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca*, extensión Cañar. 3c Empresa: Investigación y Pensamiento Crítico, ISSN-e 2254-3376, Vol. 7, No. 3, 2018, Págs. 10-27, 7(3), 10–27. <https://doi.org/10.177993/3cemp.2018.070335.10-27/12>
- Piedra Amaya, M. G. (2020). *Comunicación organizacional y la motivación laboral en el Acevedo*.



- Parra, M. (2021). *Motivación y desempeño de los docentes de la Escuela Normal Superior NCG en tiempos de pandemia*. Escuela Normal Superior Profr. José E. Medrano R.
- Callata Gallegos, Z. E., & Fuentes López, J. D. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNA - PUNO. *Revista Epg UNA Puno*, 7(2), 592–597. <https://doi.org/10.26788/riepg.2018.2.83>
- Franco López, J. A. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en Instituciones de Educación Superior. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a7>
- Loayza Flores, L. J., Primo Mendoza, J., Marujo Serna, M. del P., & Alanya Coras, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Propuestas Educativas*. <https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/772/2004>
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, ISSN-e 2477-9423, ISSN 1315-9984, Vol. 26, No. 94, 2021, Págs. 548-567, 26(94), 548–567. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890444&info=resumen&idoma=ENG>
- Orbe-Guaraca, M.-P., & Ordoñez-Espinoza, C.-G. (2018). Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca, extension Cañar. *3c Empresa: Investigación y Pensamiento Crítico*, ISSN-e 2254-3376, Vol. 7, No. 3, 2018, Págs. 10-27, 7(3), 10–27. <https://doi.org/10.177993/3cemp.2018.070335.10-27/12>
- Piedra Amaya, M. G. (2020). Comunicación organizacional y la motivación laboral en el docente de la facultad de ciencias de la comunicación de una universidad privada peruana. *Universidad Ricardo Palma*.
- Zuta Arriola, N., Castro Llaja, L., & Zela Pacheco, L. M. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional



de enfermería. Revista de Investigación Valdizana.  
<https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151>

Chiavenato, I. (2001). Administración. Teoría, proceso y práctica. (Tercera Edición).  
Mc Graw Hill. Colombia.

Gutiérrez, W. (2013). Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción  
civil: Bases para futuras investigaciones. Recuperado de:  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4727/GUTIERREZ%20WALTER%20MOTIVACION\\_SATISFACCION\\_LABORAL\\_OBREROS\\_INVESTIGACIONES.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4727/GUTIERREZ%20WALTER%20MOTIVACION_SATISFACCION_LABORAL_OBREROS_INVESTIGACIONES.pdf?sequence=1)

Manso, J. (Diciembre 2012). El Legado de Frederick Irving Herzberg. Revista  
Universidad EAFIT (No. 128): 79-86. Recuperado de:  
<http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/viewFile/849/757>

García, A., Uscanga M. (2008). Desarrollo y comportamiento de la motivación en el  
trabajo. España. Universidad Cristóbal Colon. Recuperado de:  
<http://es.scribd.com/doc/56251831/Desarrollo-y-Comportamiento-de-la-Motivacion-en-el-Trabajo#scribd>

Naranjo, M. (Octubre 2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones  
de su importancia en el ámbito educativo. Revista Educación 33(2)153-170.  
Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

González, Diego. (2008). Psicología de la motivación. Editorial Ciencias Médicas. La  
Habana.

Ioana, T; & Iturbe, J.; Osorio, D.; (2001) La teoría motivacional de los dos factores: un  
caso de estudio. Tesis. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de:  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4555/IONA\\_ITURBE\\_OSORIO\\_TEORIA\\_MOTIVACIONAL.pdf?sequence=3](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4555/IONA_ITURBE_OSORIO_TEORIA_MOTIVACIONAL.pdf?sequence=3)

Batista, A; Gálvez, M; Hinojosa, I. (abril – junio 2010). Bosquejo histórico sobre las  
principales teorías de la motivación y su influencia en el proceso de enseñanza-  
aprendizaje. Rev Cubana Med Gen Integr 26(2) 376-386. Recuperado de:  
<http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v26n2/mgi17210.pdf>



- Aguiar, Y; & Villegas, C. (diciembre 2009). El desempeño del docente universitario en el contexto de la sociedad del conocimiento. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*. 9(2) 133-144. Recuperado de: <http://www2.scielo.org.ve/pdf/sp/v10n2/art07.pdf>
- Rizo, H. (s.f.) Evaluación del docente universitario. Una visión institucional. *Revista Iberoamericana de Educación* (ISSN: 1681-5653). Universidad Autónoma de Occidente, Colombia. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/883Rizo.pdf>
- Estrada, L. (s.f.) El desempeño docente. Departamento de Filosofía Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo – Venezuela. Recuperado de: [https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/d/dd/IMPORTANCIA\\_DEL\\_DESEMPE%C3%91O\\_DOCENTE.pdf](https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/d/dd/IMPORTANCIA_DEL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf)
- Monja, M. (2012). Desempeño docente: calidad educativa desde la perspectiva del desempeño docente. Recuperado de: <https://mariaisabelmonja.wordpress.com/2012/02/06/desempeno-docente/>
- Fernández, José. (abril 2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. 7 (2) 385-401 Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v7n2/v7n2a07>
- Hernández, C; Fernández, C; Baptista, P; (1997) Metodología de la Investigación. Editorial MCGRAW-HILL. MÉXICO.
- García Sedeño, M. A., Barbero García, M. I., Ávila Carretero, I. & García Tejera, M. C. (2003). La motivación laboral de los jóvenes en su primer empleo. *Psicothema*, 15(1) 109-113. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72715118>
- Velasco, L. E. M., Bautista, S. H., & Sánchez, G. F. (2012). La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del ITSTA. México: B - Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca. Recuperado de <http://www.ebrary.com>





# ANEXOS



**ANEXO 1:** Instrumento de recolección de datos

labor realizada durante los dos últimos años en la Universidad?

	Siempre	A veces	Nunca
18.	¿Se siente reconocido por parte de la Escuela Profesional cuando realiza un buen trabajo?		
	Siempre	A veces	Nunca
19.	¿Participa activamente en reuniones con agenda de trabajo curricular?		
	Siempre	A veces	Nunca
20.	¿Desarrolla sus acciones académicas con pertinencia y responsabilidad?		
	Siempre	A veces	Nunca
21.	¿Planificar y ejecutar sesiones de aprendizaje es para usted una rutina?		
	Siempre	A veces	Nunca
22.	¿Le interesan realizar acciones de tutoría con sus estudiantes?		
	Siempre	A veces	Nunca
23.	¿Reúne las competencias necesarias para enseñar las asignaturas a su cargo?		
	Si	No	En proceso
24.	¿Posee las competencias pertinentes para realizar investigación científica?		
	Si	No	En proceso
25.	Para realizar acciones de extensión y proyección social en su especialidad profesional, se siente:		
	Competente	Incompetente	En proceso
26.	Con sus grados académicos obtenidos, se siente:		
	Satisfecho	Insatisfecho	Indiferente
27.	Con las investigaciones que publicó, se siente:		
	Satisfecho	Insatisfecho	Indiferente
28.	Con las acciones de proyección y extensión social que realizó, se siente:		
	Satisfecho	Insatisfecho	Indiferente
29.	El trabajo que desarrolla, es:		
	Agradable	Desagradable	Indiferente
30.	¿El trabajo que desarrolla es acorde a sus capacidades?		
	Acorde	Desacorde	Indiferente

Gracias por su colaboración.



### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo María del Carmen Forquita Chaiña  
identificado con DNI 01333964 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Complementación Académica,  Programa de Maestría o Doctorado

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

,informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación para la obtención de  Grado  
**Bachiller**  Título Profesional denominado:

" MOTIVACION LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA  
PROFESIONAL DE EDUCACION FÍSICA

" 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 04 de diciembre del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella



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

Por el presente documento, Yo Maria del Carmen Foraquita Chaiña  
, identificado con DNI 01333964 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Complementación Académica,  Programa de Maestría o Doctorado  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

, informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación para la obtención de  Grado  
**Bachiller**  Título Profesional denominado:

"MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA  
PROFESIONAL DE EDUCACION FÍSICA"

" 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 04 de diciembre del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella