



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL SECUNDARIO DE LA CIUDAD
DE ILAVE – 2021

PRESENTADA POR:

HUGO CESAR LOPEZ FLORES

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2024



HUGO CESAR LOPEZ FLORES

MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL SECUNDARIO DE LA...

12.- EDUCACIÓN

12.- EDUCACIÓN

Universidad Nacional del Altiplano

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::8254:539943383

Fecha de entrega

12 dic 2025, 12:07 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

12 dic 2025, 12:26 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVELdocx

Tamaño del archivo

4.4 MB

88 páginas

18.962 palabras

107.434 caracteres



Dr. Juan Alexander Condori Palomino
DOCENTE UNIVERSITARIO
EPEP - FCEDEC - UNAP
CPPe: 2240038723





18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

Fuentes principales

- 11% Fuentes de Internet
- 14% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.





UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

TESIS

MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL SECUNDARIO DE LA CIUDAD DE ILAVE – 2021



PRESENTADA POR:

HUGO CESAR LOPEZ FLORES

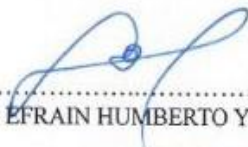
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE


.....
Dr. EFRAIN HUMBERTO YUPANQUI PINO

PRIMER MIEMBRO


.....
Dr. YONY MARTIN PINO VANEGAS

SEGUNDO MIEMBRO


.....
Dr. GODOFREDO HUAMAN MONROY

ASESOR DE TESIS


.....
M. Sc. JUAN ALEXANDER CONDOR PALOMINO

Puno, 07 de agosto de 2024.

ÁREA: Ciencias sociales.

LÍNEA: Educación y dinámica educativa.

SUB-LÍNEA: Perspectivas teóricas de la educación.



DEDICATORIA

A Luna y a mis hijos, faros en la noche, vuestro amor, brújula que guía mi sendero, en el cielo, mi hija, estrella que se adueña del horizonte, juntos, unidos en un vínculo eterno.

A los seres que me dieron la vida, Máximo y Carmen, con mucho amor.

Hugo Cesar Lopez Flores.



AGRADECIMIENTOS

Expreso mi más sincero agradecimiento al Dr. Claudio Avelino, cuya memoria perdura como una fuente de inspiración constante, y al Dr. Wido por su invaluable apoyo en la culminación de este proyecto.

Agradezco a mi asesor de tesis por su cooperación y comprensión.

Agradezco a los jurados por sus observaciones y recomendaciones.

Hugo Cesar Lopez Flores.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
ACRÓNIMOS	viii
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1	Marco teórico	5
	1.1.1 La motivación	5
	1.1.2 Desempeño docente	14
1.2	Antecedentes	21
	1.2.1 Internacionales	21
	1.2.2 Nacionales	21
	1.2.3 Locales	26

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1	Identificación del problema	28
2.2	Enunciados del problema	29
	2.2.1 Problema general	29
	2.2.2 Problemas específicos	29
2.3	Justificación	30
2.4	Objetivos	30
	2.4.1 Objetivo general	30
	2.4.2 Objetivos específicos	30
2.5	Hipótesis	31
	2.5.1 Hipótesis general	31



2.5.2	Hipótesis específicas	31
CAPÍTULO III		
MATERIALES Y MÉTODOS		
3.1	Lugar de estudio	32
3.2	Población	32
3.3	Muestra	33
3.4	Método de investigación	33
3.5	Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	34
3.5.1	Descripción de variables analizadas en los objetivos específicos	34
3.5.2	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
CAPÍTULO IV		
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		
4.1	Resultados	37
4.1.1	Resultados obtenidos de la variable motivación laboral	37
4.1.2	Resultados obtenidos de la variable desempeño docente	44
4.1.3	Resultados de las dimensiones de la variable desempeño docente	45
4.1.4	Tablas de contingencia del objetivo general	48
4.1.5	Tablas de contingencia de los objetivos específicos	49
4.1.6	Comprobación de la hipótesis estadística	50
4.1.7	Prueba de hipótesis general	51
4.1.8	Prueba de hipótesis específicas	52
4.2	Discusión	53
CONCLUSIONES		55
RECOMENDACIONES		56
BIBLIOGRAFÍA		57
ANEXOS		63

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Número de docentes de las instituciones educativas de nivel secundario estatal José Carlos Mariátegui y privada Antonio Raimondi de Ilave - 2021	33
2. Sistema de variables	34
3. Matriz del instrumento de la variable de motivación laboral	36
4. Matriz del instrumento de desempeño docente	36
5. Resultados sobre Motivación laboral en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave - 2021	37
6. Resultados sobre Necesidades fisiológicas en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave - 2021	38
7. Resultados sobre Necesidades de seguridad en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave - 2021	40
8. Resultados sobre Necesidades sociales en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave - 2021	41
9. Resultados sobre Necesidades de estima en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave - 2021	42
10. Resultados sobre Necesidades de autorrealización en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave - 2021	43
11. Resultados sobre Desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave - 2021	45
12. Resultados sobre preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave - 2021	46
13. Resultados sobre Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave - 2021	47
14. Relación entre Motivación Laboral y Desempeño Docente	48
15. Relación entre preparación para el aprendizaje y motivación laboral	49
16. Relación entre enseñanza para el aprendizaje y motivación laboral	50
17. Prueba de normalidad de datos de las variables de estudio	50
18. Correlación entre motivación laboral y desempeño docente	51
19. Planteamiento de hipótesis estadístico específicos	52
20. Correlación entre motivación laboral y preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	53



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Jerarquías de Maslow	10
2. Ubicación del desarrollo de la investigación	32



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Matriz de consistencia	63
2. Instrumento de recolección de datos de variable motivación laboral	65
3. Instrumento de recolección de datos de la variable desempeño docente	66
4. Validación de los instrumentos de la variable motivación laboral	68
5. Validación de los instrumentos de la variable desempeño docente	70
6. Resultados de la variable motivación laboral	72
7. Resultados de la variable desempeño docente	73
8. Panel fotográfico	74
9. Declaración jurada de autenticidad de tesis	75
10. Autorización de depósito de tesis en el Repositorio Institucional	76



ACRÓNIMOS

EBR	:	Educación Básica Regular
EPG	:	Escuela de Posgrado
MINEDU	:	Ministerio de Educación
MDBD	:	Marco del Buen Desempeño Docente

RESUMEN

La investigación abordó dos variables fundamentales en el ámbito educativo: la motivación laboral, entendida como los factores que influyeron en la satisfacción y compromiso profesional del docente, y el desempeño docente, referido a las acciones pedagógicas y profesionales que caracterizaron su práctica educativa. El estudio se desarrolló en instituciones educativas pública y privada de nivel secundario de la ciudad de Ilave durante el año 2021. El objetivo consistió en determinar el grado de relación entre la motivación laboral y el desempeño docente. La metodología respondió al enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo – correlacional y un diseño no experimental de tipo transeccional. La población estuvo conformada por docentes de instituciones de secundaria, y la muestra incluyó a 76 participantes seleccionados de manera no probabilística. Se aplicaron dos encuestas estandarizadas para medir el nivel de motivación laboral y el desempeño docente. Para el análisis estadístico se empleó la correlación de Pearson mediante software SPSS. Los resultados evidenciaron una correlación positiva de magnitud moderada entre la motivación laboral y el desempeño docente ($r = 0,76$; $p = 0,000$), lo que mostró que mayores niveles de satisfacción motivacional se asociaron con un mejor desempeño en la práctica pedagógica. En conclusión, se estableció que la motivación laboral estuvo vinculada de manera consistente con la actuación profesional del docente, especialmente en los procesos de preparación y conducción del aprendizaje, sin exceder el ámbito y condiciones del estudio.

Palabras clave: Desempeño, docente, motivación, satisfacción, sistema educativo.

ABSTRACT

The study addressed two fundamental variables in the educational field: first, work motivation, understood as the factors that influenced professional satisfaction and commitment of teachers, on the other hand, teaching performance, referring to the pedagogical and professional actions that characterized their educational practice. The research was conducted in public and private educational institutions of secondary level in the city of Ilave during the year 2021. The objective was to determine the degree of relationship between work motivation and teaching performance. The methodology followed a quantitative approach, with a descriptive–correlational level and a non-experimental, cross-sectional design. The population was based on secondary-school teachers whose sample gathered 76 participants selected through non-probability sampling. Two standardized surveys were applied to measure levels of work motivation and teaching performance. Pearson’s correlation coefficient was used for statistical analysis through SPSS software. The results revealed a positive and moderately strong correlation between work motivation and teaching performance ($r = 0.76$; $p = 0.000$), indicating that higher levels of motivational satisfaction were associated with better performance in pedagogical practice. In conclusion, the study established that work motivation was consistently linked to the professional performance of teachers, particularly in processes related to the preparation and facilitation of learning, without exceeding the scope and conditions of the study.

Keywords: educational system, motivation, performance, satisfaction, teacher.



Firmado digitalmente por:
RODRIGUEZ ROCHA Luis Hedrik FAU
20145496170 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25/11/2025 10:48:09-0500

INTRODUCCIÓN

El problema de investigación busca determinar el grado de relación existente entre las variables motivación laboral y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Ilave - 2021.

Dolores et al. (2023) consideran que la motivación laboral es un “conjunto de esfuerzos mediante los cuales el ser humano desempeña diversas actividades para alcanzar una meta”. En las instituciones educativas, la motivación laboral se considera como uno de los factores determinantes para lograr el éxito de la organización puesto que está asociado a varios factores dependientes tales como desempeño docente, la productividad, la satisfacción, la retención y el compromiso de los docentes.

El desempeño docente es definido haciendo alusión a la acción o prácticas referidas a la profesión docente que orientan el logro de los aprendizajes previstos en los currículos. En el caso peruano, el MINEDU (2012) ha establecido un Marco de Desempeño Docentes que contiene dominios y desempeños que los docentes deben asumir en el momento de gestionar el currículo en una institución educativa.

La motivación laboral y el desempeño docente son variables que fomentan el comportamiento y la actuación de los docentes, por lo que es importante verificar la asociatividad de ambas variables considerando el contexto de la ciudad de Ilave.

En el Capítulo I se expone fundamentando la revisión de la literatura, que sostiene el marco teórico de la investigación, el cual pretende asumir una posición de análisis de los antecedentes, bases teóricas y conceptos referidos a las variables motivación laboral y desempeño docente. Los antecedentes son expuestos considerando investigaciones relacionadas a las variables de estudio tanto a nivel internacional, nacional y local.

En el Capítulo II se expone el planteamiento que origina el problema de investigación, relacionado con las variables de motivación laboral y desempeño docente. Además, se presenta la justificación del problema de investigación, junto con los enunciados, hipótesis y objetivos generales y específicos.

En el Capítulo III se detalla el lugar donde se llevó a cabo la investigación, los materiales y métodos utilizados, la población y muestra del estudio, así como las técnicas



e instrumentos de recolección de datos, con un diseño estadístico adecuado. También se describe el sistema de variables de la investigación, considerando dimensiones, indicadores y escalas de valoración de las variables estudiadas.

En el Capítulo IV se presentan los resultados de la investigación, expresados en tablas y figuras organizadas, que fueron esenciales para responder a los objetivos generales y específicos, así como para la prueba de hipótesis estadística. Antes de contrastar la hipótesis, se muestra la prueba de normalidad de los datos. En la última parte del capítulo se incluye la discusión de los resultados.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación. Se incluye la bibliografía utilizada y consultada, además de los anexos.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco teórico

1.1.1 La motivación

El término motivación proviene del latín “motivus”, que significa “causa del movimiento”. La motivación se puede describir como la inclinación o el enfoque que una persona desarrolla hacia un medio específico para satisfacer una necesidad, generando o intensificando el impulso necesario para que adopte esa acción o deje de hacerlo. Es un estado interno que activa, orienta y sostiene el comportamiento (Villalobos et al., 2025).

Según los autores Fraijo et al. (2023) la motivación se compone de todos aquellos elementos que pueden desencadenar, sostener y orientar el comportamiento hacia una meta específica. En la actualidad, la motivación es un componente fundamental en el manejo de personal, por lo que es cardinal comprenderla y, aún más, dominarla. Solo de esta manera una empresa podrá desarrollar una cultura organizacional robusta y confiable.

En el caso de la sed, claramente observamos una forma de motivación, ya que esta provoca la conducta de buscar agua o algo similar y la sostiene. Cuanto más sed sentimos, más nos orientamos hacia el medio adecuado para satisfacerla. En otras palabras, la motivación nos guía para satisfacer esta necesidad.

La motivación para Fukuhara (2022) se entiende también como la fuerza que impulsa a una persona o individuo a seleccionar y llevar a cabo una acción entre las alternativas presentes en una situación específica. En este sentido, la motivación está estrechamente ligada al impulso, ya que esta potencia la eficacia del esfuerzo colectivo enfocado en lograr los objetivos organizacionales. Además, la motivación alienta al individuo a buscar constantemente mejores oportunidades para su crecimiento profesional y personal, integrándolo en la comunidad donde sus acciones tienen un significado relevante.

El instinto de supervivencia, en su manifestación más pura, constituye el impulso más potente, particularmente evidente en situaciones de lucha por la vida.

Posteriormente, se encuentran las motivaciones derivadas de la satisfacción de necesidades básicas y secundarias, tales como el hambre, la sed, el abrigo, el sexo, la seguridad y la protección, entre otras (Jibaja, 2022).

A. Motivación y conducta

Para explicar la relación entre motivación y conducta, es esencial comenzar con ciertas posiciones teóricas que asumen la existencia de leyes o principios basados en la acumulación de observaciones empíricas. Según Chiavenato citado por Mendoza y Villafuerte (2021), existen tres premisas que explican la naturaleza del comportamiento humano. Estas son:

A.1 El comportamiento tiene una causa

Esto significa que existe un origen interno o externo que desencadena el comportamiento humano, influenciado por la herencia y el entorno.

A.2 El comportamiento está impulsado por la motivación

Los impulsos, deseos, necesidades o tendencias son los que impulsan el comportamiento.

A.3 El comportamiento está dirigido hacia metas

Cada conducta humana tiene un propósito, ya que existe una causa que la origina. La conducta siempre se orienta hacia algún objetivo.

B. El ciclo motivacional

Al considerar la motivación como un proceso dirigido a satisfacer necesidades, según Florez (2018) se identifica lo que se conoce como el ciclo motivacional, el cual comprende varias etapas: Homeostasis, en la cual el organismo humano se encuentra en equilibrio; Estímulo, que aparece y origina una necesidad; Necesidad, que al no ser satisfecha, genera un estado de tensión; Estado de tensión, que provoca un impulso que lleva a un comportamiento o acción; Comportamiento, que se activa para satisfacer la necesidad y logra su objetivo; y Satisfacción, que se produce cuando la necesidad es cubierta, permitiendo que el organismo

regrese a su estado de equilibrio, hasta que un nuevo estímulo se manifieste. En esencia, la satisfacción es la liberación de la tensión, restableciendo el equilibrio homeostático.

Para entender completamente el concepto, es crucial señalar que si una necesidad no se satisface en un período razonable, pueden surgir varias reacciones. Estas incluyen: desorganización del comportamiento, que se manifiesta en acciones ilógicas y sin razón aparente; agresividad, que puede ser física, verbal, entre otras formas; reacciones emocionales como ansiedad, tristeza, nerviosismo y otras, incluyendo insomnio, problemas circulatorios y digestivos; y alineación, apatía y falta de interés.

C. Aprendizaje y motivación

Para los autores Vergara et al. (2019) muchas conductas se aprenden por completo, ya que la sociedad ayuda a formar la personalidad. Nacemos con instintos y una constitución orgánica, pero es la cultura la que configura nuestro comportamiento y define nuestras necesidades. Las normas morales, las leyes, las costumbres, las ideologías y la religión también ejercen una influencia en la conducta humana, y estas influencias se presentan de diferentes maneras.

Para Aldana et al. (2018) en todos estos contextos, las influencias sociales externas se combinan con las capacidades internas del individuo, contribuyendo a la formación de su personalidad, aunque, en ciertos casos y bajo circunstancias particulares, también pueden llevar a su desintegración.

Lo que un individuo percibe como una recompensa valiosa puede resultar inútil para otra. Por ejemplo, un vaso de agua es mucho más motivador para alguien que ha caminado durante horas en un desierto caluroso que para alguien que ya ha bebido tres refrescos en el mismo desierto. Incluso tener una recompensa importante no asegura la motivación de una persona, ya que la recompensa no será motivadora a menos que la persona crea que su esfuerzo le permitirá conseguirla. Las personas varían en cómo aprovechan sus oportunidades para tener éxito

en diferentes trabajos. Por lo tanto, una tarea que una persona ve como una fuente de recompensas puede parecer imposible para otra (Maslow, 1991).

Según Maslow (1991) la manera por el cual la sociedad influye y moldea el comportamiento de las personas se desarrolla de la siguiente manera: inicialmente, se activa un estímulo; la persona responde a dicho estímulo; una figura de autoridad en la sociedad (como un padre, jefe o sacerdote) evalúa el comportamiento y determina si es apropiado o no; si se considera adecuado, se otorga una recompensa (incentivo o premio); si se considera inadecuado, se aplica una sanción (castigo). La recompensa incrementa la probabilidad de que la conducta deseada se repita en el futuro ante estímulos similares, y cada refuerzo aumenta las probabilidades de que ocurra la conducta esperada, lo que indica que ha habido un aprendizaje. El castigo, aunque menos efectivo, disminuye la probabilidad de que el comportamiento se repita ante estímulos similares, y el aprendizaje implica la adquisición de nuevos tipos de conducta, ya sean actuales o potenciales. Este esquema no solo es aplicable para la enseñanza de normas sociales, sino también para cualquier tipo de materia. Una vez que se ha aprendido algo, se incorpora a la conducta del individuo.

La motivación es un factor que debe preocupar a todo administrador, quien debe ser consciente de la necesidad de establecer sistemas adaptados a la realidad de su país. Al hacerlo, debe considerar que la motivación es un elemento crucial en la configuración de estos sistemas. Para comprender las motivaciones en todos estos casos, es fundamental desarrollar investigaciones en el campo motivacional (Maslow, 1991).

En un mundo competitivo y globalizado, las empresas se esfuerzan por producir más y mejor, lo que obliga a la alta gerencia a utilizar todos los medios disponibles para alcanzar sus objetivos. Estos medios incluyen el planeamiento estratégico, el aumento de capital, la adopción de tecnología avanzada, la logística adecuada, las políticas de personal eficaces y el uso apropiado de los recursos, entre otros.

Sin duda, las estrategias relacionadas con la dirección y el desarrollo del personal son el factor más crucial para contribuir al logro de los objetivos empresariales y al crecimiento personal de los empleados (Sihuay et al., 2025).

En este ámbito, intervienen diversos procesos complejos, tales como: la capacitación, remuneraciones, condiciones laborales, motivación, clima organizacional, relaciones interpersonales, políticas de contratación, seguridad, liderazgo, sistemas de incentivos, entre otros (Rosso et al., 2020).

En este contexto, la motivación de los sujetos se convierte en un recurso clave para impulsar el desarrollo individual de los empleados y, en consecuencia, mejorar la productividad de la empresa. Para mantener un alto nivel de compromiso y esfuerzo, las organizaciones deben valorar adecuadamente la colaboración de sus miembros, implementando mecanismos que aseguren una fuerza laboral motivada. Esto permitirá un desempeño eficiente y eficaz, conduciendo al logro de los objetivos y metas de la organización, al tiempo que se satisfacen las expectativas y aspiraciones de sus integrantes (Rivero y Dabos, 2017).

D. Concepto de jerarquías de Maslow

Maslow (1991) presenta una serie de necesidades que afectan a cada individuo y que están organizadas de manera estructural (como una pirámide), basadas en una determinación biológica influenciada por la constitución genética del individuo. En la base de esta estructura se encuentran las necesidades más fundamentales, mientras que en la parte superior se sitúan las necesidades de menor prioridad.

En esta estructura, cuando las necesidades de un nivel determinado son satisfechas, el individuo no se vuelve apático; en cambio, encuentra en las necesidades del nivel siguiente su próxima meta de satisfacción. Aquí radica una limitación de la teoría, ya que la naturaleza humana implica un deseo constante de más. Por ejemplo, cuando una persona está hambrienta, es común que asuma grandes riesgos para obtener alimento.

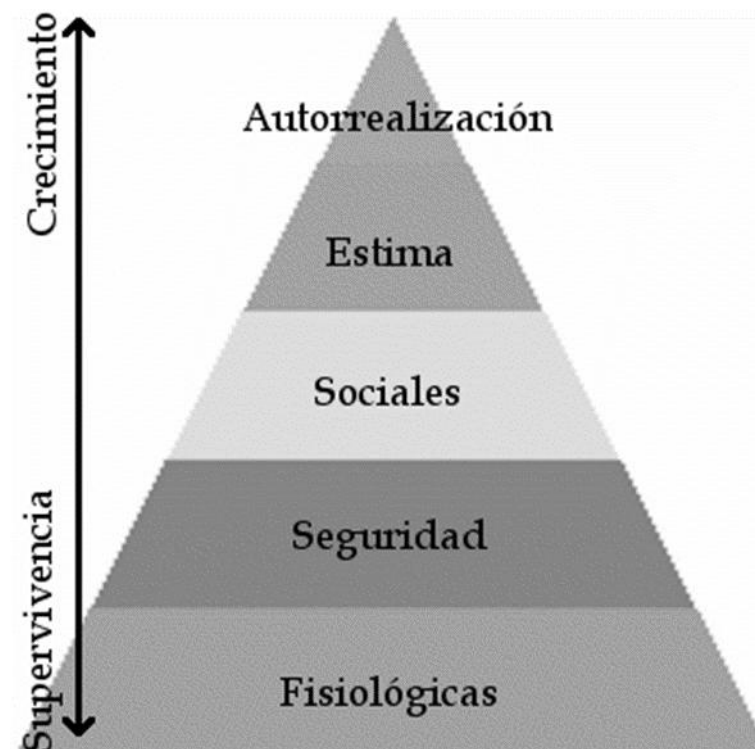
Una vez que ha satisfecho su hambre y no teme morir de inanición, su preocupación se trasladará a garantizar su seguridad. Al sentirse seguro, buscará satisfacer necesidades de afecto y amor, entre otras (Maslow, 1991).

Para Madero (2023) la Jerarquía de Maslow indica que las personas tienden a sentirse más motivadas por lo que buscan que por lo que ya tienen. El comportamiento humano puede estar impulsado por múltiples motivaciones y puede funcionar como un medio para satisfacer varias necesidades aisladas al mismo tiempo.

Ninguna conducta es aleatoria; todos están motivados y dirigidos hacia metas. No obstante, la teoría presenta limitaciones, ya que no ha sido completamente confirmada. Las investigaciones no respaldan la existencia de cinco niveles distintos ni la progresión secuencial de un nivel a otro (Sihuay et al., 2025).

Figura 1

Jerarquías de Maslow



E. Teoría de las necesidades de Abraham Maslow

E.1 Necesidades fisiológicas

Según Maslow (1991) citado por Lugo y Rojas (2024) estas necesidades de primer nivel están directamente relacionadas con la supervivencia, abarcando el aire, el agua, el alimento, la vivienda y la ropa. Estas necesidades constituyen la prioridad principal del individuo debido a su vínculo directo con la supervivencia. En este grupo se incluyen necesidades como la homeostasis, que es el esfuerzo del organismo por mantener un estado normal y constante de flujo sanguíneo, la alimentación, la satisfacción de la sed, y el mantenimiento de una temperatura corporal adecuada. Además, se consideran otras necesidades como el sexo, la maternidad y las actividades relacionadas.

E.2 Necesidades de seguridad

Está asociada con la tendencia a la conservación frente a situaciones de peligro, e incluye el deseo de seguridad, estabilidad y ausencia de dolor. La satisfacción de estas necesidades busca crear y mantener un estado de orden y seguridad. Dentro de este grupo se encuentran necesidades como la estabilidad, el orden y la protección, entre otras. También están relacionadas con el temor de los individuos a perder el control sobre su vida y están estrechamente vinculadas al miedo, como el miedo a lo desconocido o a la anarquía (Hernandez, 2011; Maslow, 1991).

E.3 Necesidades sociales

Según Maslow (1991) una vez que se satisfacen las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se desplaza hacia las necesidades sociales. Los seres humanos tienen la necesidad de relacionarse y agruparse, ya sea de manera formal o informal, y de sentirse valorados. Estas necesidades están relacionadas con el aspecto afectivo del ser humano y su participación en la sociedad. Dentro de estas necesidades se incluyen la comunicación con otras personas, la formación de amistades, la expresión y recepción de afecto, la vida en comunidad, la

pertenencia a un grupo y la sensación de aceptación dentro de él, entre otras.

E.4 Necesidades de estima

También conocidas como necesidades del ego o de autoestima, estas necesidades se basan en el deseo de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social. Incluyen tanto la autovaloración como el respeto hacia uno mismo. Es esencial recibir reconocimiento de los demás; de lo contrario, se frustran los esfuerzos para generar sentimientos de prestigio y confianza en uno mismo, lo que afecta la proyección en el entorno en el que se interactúa (Lugo y Rojas, 2024; Velez et al., 2023).

E.5 Necesidades de auto-realización

También conocidas como necesidades de auto-superación o auto-actualización, estas representan el ideal para cada individuo. En este nivel, el ser humano busca trascender, dejar una huella, crear su propia obra y desarrollar al máximo su talento. Implica el desarrollo pleno del potencial personal y una sensación constante de auto-superación. Alcanzar todo lo que uno se ha propuesto como meta es un objetivo humano promovido por la cultura del éxito y la competitividad, que favorece la prosperidad personal y social, rechazando la idea de conformarse con una cultura de derrota (Maslow, 1991).

Para los estudiosos Hernandez (2011); Lugo y Rojas (2024); Maslow (1991) las necesidades humanas se organizan en una jerarquía de importancia: una necesidad superior solo surge cuando se ha satisfecho la necesidad inferior, que es más urgente. Cada necesidad está vinculada al estado de satisfacción o insatisfacción de otras necesidades. Una vez que se cubren las necesidades básicas de alimentación, vestimenta y abrigo, el ser humano empieza a desear amistades, volviéndose más social y buscando pertenecer a grupos.

Una vez satisfechas las necesidades básicas, la persona busca reconocimiento y respeto de sus amigos, así como lograr independencia y

competencia. Una vez cubiertas las necesidades relacionadas con el estatus y la autoestima, la persona comienza a buscar la auto-realización, la libertad y formas cada vez más avanzadas de ajuste y adaptación.

- Necesidades de orden inferior: físicas y de seguridad.
- Necesidades de orden superior: sociales, estima y autorrealización.

La necesidad inferior, que es más urgente, domina el comportamiento del individuo y tiende a organizar automáticamente las diferentes facultades del organismo. Como resultado, las necesidades superiores, que son menos apremiantes, quedan en un plano secundario. Solo cuando se satisfacen las necesidades básicas emergen gradualmente las necesidades más elevadas (Madero, 2023).

Debido a la prioridad de las necesidades más básicas, según Hernandez (2011) no todos los individuos logran llegar a los niveles superiores de la jerarquía de necesidades. Esto se debe a que deben satisfacer primero las necesidades inferiores, como las relacionadas con la supervivencia y la seguridad, antes de poder enfocarse en las necesidades más elevadas, como la autoestima y la auto-realización. Esta estructura jerárquica implica que la atención y el esfuerzo están inicialmente dirigidos hacia la satisfacción de las necesidades más urgentes, relegando las aspiraciones más abstractas hasta que las necesidades fundamentales estén completamente cubiertas.

Aunque el enfoque de Maslow es bastante amplio, ofrece a la administración de recursos humanos un valioso modelo para entender el comportamiento de las personas. Este modelo se basa en la idea de que las personas son impulsadas por la carencia o insatisfacción de una necesidad específica, y la satisfacción de esta necesidad lleva al individuo a buscar su cumplimiento (Hernandez, 2011; Lugo y Rojas, 2024; Rivero y Dabos, 2017).

No obstante, una vez que una necesidad es atendida, su importancia tiende a disminuir, lo que permite que se active el siguiente nivel superior en la jerarquía de necesidades. Esto significa que no es

necesario que una necesidad se satisfaga por completo para que la siguiente necesidad en la jerarquía comience a emerger. A medida que se aborda una necesidad específica, el individuo puede comenzar a enfocar su atención en la satisfacción de necesidades superiores, que van surgiendo en función de la evolución de sus objetivos y aspiraciones. Esta dinámica sugiere que el proceso de satisfacción de necesidades no es necesariamente lineal o secuencial, sino que puede haber una interacción continua entre diferentes niveles de necesidades.

1.1.2 Desempeño docente

El desempeño se puede definir como el cumplimiento de las responsabilidades y deberes asociados con una profesión, cargo u oficio. Implica el funcionamiento eficiente y eficaz en el cumplimiento de las obligaciones inherentes al rol, y la capacidad de actuar, trabajar y dedicarse a una actividad de manera satisfactoria (Martos, 2024; MINEDU, 2012).

Según (Gutierrez, 2019) en su trabajo científico señala, que una tarea fundamental del líder y su equipo es establecer un sistema de medición del desempeño de la organización. Este sistema debe permitir identificar claramente los indicadores clave de la organización, lo que facilita orientar el pensamiento y la acción a lo largo del ciclo en los diferentes procesos.

A. Diferentes definiciones sobre evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático diseñado para recopilar datos válidos y confiables. Su propósito es evaluar el impacto educativo del docente en los estudiantes, considerando la eficacia de sus habilidades pedagógicas, su capacidad emocional, su responsabilidad en el trabajo y la calidad de sus interacciones con alumnos, padres, directivos, colegas y miembros de la comunidad institucional (Teran, 2023).

Según los estudios de Arrazola (2019); Vásquez (2022) evaluar a los docentes de aula de EBR no consiste en proyectar sobre ellos las deficiencias o limitaciones razonables del Sistema Educativo. En cambio, se trata de adoptar un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión

compartida, con el fin de optimizar y crear espacios reales para el desarrollo profesional de los docentes y fomentar culturas innovadoras en las instituciones educativas.

Arias y Olmos (2015) definen la Evaluación de Desempeño de un profesor como “un proceso sistemático destinado a obtener datos válidos y fiables con el propósito de comprobar y valorar el efecto educativo que tiene en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad” (P. 74).

Según Chiroque (2016) la “Evaluación del Desempeño Docente” se refiere al proceso evaluativo de las prácticas que llevan a cabo los maestros y maestras en relación con las obligaciones inherentes a su profesión y cargo.

De acuerdo con Valencia (2022) el desempeño docente laboral evalúa la calidad profesional esperada de un profesor de educación y mide diversas cualidades, tales como: conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico e innovación.

Velez et al. (2023) sostienen que nada cambia en una institución educativa si la mente y el corazón de los docentes no cambian; ellos son quienes, en última instancia, orientan las acciones a tomar en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Sin embargo, esto no implica que los docentes sean los únicos responsables de la calidad académica, sino que todo cambio debe ser impulsado, controlado y completado por ellos.

Torres (2025) sostiene que nada cambia en una institución educativa si la mente y el corazón de los docentes no cambian; ellos son quienes, en última instancia, orientan las acciones a tomar en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Sin embargo, esto no implica que los docentes sean los únicos responsables de la calidad académica, sino que todo cambio debe ser impulsado, controlado y completado por ellos.

En este contexto, Vasquez (2020) indica que la evaluación del desempeño de un docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el propósito de comprobar y valorar el efecto educativo que genera en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres y directivos.

Martos (2024) y Quishpe (2020) plantean que la evaluación del desempeño docente puede cumplir dos propósitos fundamentales: responsabilidad y desarrollo profesional. El propósito de responsabilidad implica la recolección de datos para determinar en qué medida los maestros han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencias y han cumplido con los estándares establecidos. Históricamente, este interés por la responsabilidad ha predominado en las reflexiones y acciones de los directivos encargados de evaluar a los docentes. Sin embargo, en los últimos años, ha crecido el interés en la evaluación con fines de desarrollo profesional. Este enfoque se centra en la recolección de datos destinados a ayudar a mejorar a aquellos docentes que ya son, al menos, mínimamente competentes en su desempeño académico.

Sahua (2023) define la evaluación del desempeño docente como una combinación diversa de esfuerzos destinados al descubrimiento, conservación, depuración, transmisión y aplicación del conocimiento. En cada uno de estos esfuerzos, se delinear características que distinguen diferentes profesiones académicas. Actualmente, se identifican claramente la docencia y la investigación, aunque también comienzan a emerger nuevas profesiones como la administración académica y la divulgación académica, entre otras.

Según Auccaise (2021), la evaluación es una estrategia académica que facilita la identificación y el abordaje adecuado de los problemas relacionados con el desempeño académico y profesional de los docentes. Su propósito es verificar, retroalimentar y mejorar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Desde esta perspectiva, la evaluación

debe ir más allá de los procesos de ingreso y promoción, buscando un impacto más profundo en la mejora continua del desempeño educativo.

B. Marco del Buen Desempeño Docente

Según MINEDU (2012) el Marco de Buen Desempeño Docente se fundamenta en una visión integral de la docencia para el país. Para evitar simplificar este concepto a una mera lista de verificación, se ha diseñado una estructura que permite expresar esta visión de manera detallada. Esta estructura jerárquica está organizada en tres niveles: consta de cuatro dominios, que abarcan nueve competencias, y estas competencias se desglosan en un total de cuarenta desempeños. Y para esta investigación se ha de tomar solamente los dos primeros dominios.

El Marco de Buen Desempeño Docente, a partir de ahora denominado simplemente como el Marco, establece los dominios, competencias y desempeños que definen una docencia de calidad y que son requeridos para todos los docentes de Educación Básica Regular en el país. Este Marco representa un consenso técnico y social entre el Estado, los educadores y la sociedad respecto a las competencias que se espera que los profesores adquieran y desarrollen a lo largo de sus carreras profesionales. Su objetivo es asegurar el aprendizaje efectivo de todos los estudiantes. En esencia, el Marco sirve como una herramienta estratégica dentro de una política integral destinada al desarrollo profesional de los docentes (MINEDU, 2012; MINEDU, 2016).

C. Propósitos específicos del Marco del Buen Desempeño Docente

- Facilitar un entendimiento común entre los profesionales de la educación y la sociedad en general, al emplear un lenguaje compartido para describir y abordar los diversos aspectos y procesos de la enseñanza.
- Fomentar que los docentes analicen críticamente su práctica profesional, adopten los desempeños que definen la labor educativa y colaboren en comunidades de práctica para desarrollar una visión común de la enseñanza.

- Incentivar la reevaluación social y profesional de los docentes, con el fin de consolidar su imagen como profesionales competentes que se capacitan, evolucionan y perfeccionan continuamente en el ejercicio de la enseñanza.
- Orientar y asegurar la coherencia en el diseño e implementación de políticas relacionadas con la formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones laborales de los docentes.

D. Los cuatro dominios del MDBD

Según MINEDU (2012) un dominio se define como un área o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que influyen positivamente en el aprendizaje de los estudiantes. En todos los dominios, subyace el carácter ético de la enseñanza, el cual está enfocado en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

En este contexto, se han identificado cuatro dominios o campos clave: el primero está vinculado con la preparación para la enseñanza, el segundo se enfoca en el desarrollo de la enseñanza en el aula y en la escuela, el tercero abarca la integración de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto se centra en la construcción de la identidad docente y en el desarrollo profesional del educador (MINEDU, 2012).

Los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente son:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

D.1 Dominio I: preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Según MINEDU (2012) refiere que este dominio incluye la planificación del trabajo pedagógico mediante la creación del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje,

enmarcadas en un enfoque intercultural e inclusivo. Este proceso implica un entendimiento profundo de las principales características sociales y culturales —tanto materiales como inmateriales— y cognitivas de los estudiantes, así como el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares. Además, abarca la selección de materiales educativos, la aplicación de estrategias de enseñanza y la evaluación del aprendizaje.

D.2 Dominio II: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Según MINEDU (2012) literalmente expresa que este dominio:

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. (p. 19)

D.3 Dominio III: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Según MINEDU (2012) manifiesta que este dominio incluye la participación en la gestión de la escuela o de una red de escuelas desde una perspectiva democrática, con el fin de formar una comunidad de aprendizaje. Esto implica una comunicación efectiva con los diversos miembros de la comunidad educativa, así como la participación en la elaboración, implementación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional. También abarca la contribución al establecimiento de un ambiente institucional positivo. Además, comprende la valoración y el respeto hacia la comunidad y sus características, así como la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

D.4 Dominio IV: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Según MINEDU (2012) menciona que este dominio incluye el proceso y las prácticas que definen la formación y el desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Esto abarca la reflexión sistemática sobre su propia práctica pedagógica y la de sus colegas, el trabajo en equipo, la colaboración con sus pares y la participación en actividades de desarrollo profesional. Además, comprende la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, así como la gestión de información relacionada con el diseño e implementación de políticas educativas a nivel nacional y regional.

E. Las competencias docentes

Se entiende por competencia un conjunto de características atribuidas a un individuo que actúa en un ámbito determinado. MINEDU (2012) recopila varios conceptos de competencia y tras analizarlos, identifica elementos comunes: De todas ellas se pueden deducir los elementos esenciales: Son características o atributos personales, como conocimientos, habilidades, aptitudes, rasgos de carácter y conceptos de uno mismo. Estas características están causalmente vinculadas a ejecuciones que generan resultados exitosos y se manifiestan a través de la acción. Funcionan como un sistema interactivo y globalizador, constituyendo un conjunto indivisible que supera la simple suma de los atributos individuales. Además, estas cualidades son efectivas en diversos contextos, logrando resultados positivos en una variedad de situaciones.

Para los fines de este documento, definimos la competencia como la habilidad para resolver problemas y alcanzar objetivos, y no meramente como la capacidad de aplicar un conocimiento específico. La resolución de problemas requiere no solo un conjunto de conocimientos y la habilidad para aplicarlos, sino también la capacidad de interpretar la realidad y evaluar las propias posibilidades de intervención. Comprendida de esta manera, la competencia implica una acción reflexiva que moviliza recursos internos y externos para generar respuestas adecuadas en

situaciones problemáticas y tomar decisiones dentro de un marco que involucre la moral. La competencia es más que la habilidad de hacer algo en un contexto determinado; incluye compromisos, disposición a realizar las tareas con calidad, razonamiento, manejo de fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones (MINEDU, 2012).

1.2 Antecedentes

1.2.1 Internacionales

Alvarez (2020) en su investigación titulada “Relación entre motivación laboral y actitud hacia la capacitación laboral”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y actitud hacia la capacitación laboral en una cadena empresarial de bocadillos. Concluye que existe un nivel alto de motivación laboral por parte de los empleados de Starbucks al igual su actitud hacia su capacitación en la mejora de sus actividades laborales, de esta manera el empleado y empleador se beneficia debido a una adecuada capacitación.

Rosas (2008) en su investigación titulada “La motivación laboral en el desempeño de los funcionarios del servicio profesional electoral del Instituto Federal Electoral en el Distrito Federal”, tuvo como objetivo determinar si la motivación laboral de los funcionarios electorales influye para que realicen sus actividades de manera eficiente. Concluye que la motivación laboral influye en el desempeño de los funcionarios del servicio profesional electoral del Instituto Federal Electoral en el Distrito Federal.

1.2.2 Nacionales

Canchari (2016) en su investigación titulada “Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Huancavelica. Concluye que el 61,1% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen muy buena motivación laboral, 33,3%, excelente y 5,6%, buena. El 66,7% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen excelente desempeño laboral, 22,2%, bueno y 11,1%,

regular. El 33,3% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen excelente motivación y desempeño laboral, 22,2%, muy buena motivación laboral y buen desempeño laboral, y 5,6%, buena motivación laboral y regular desempeño laboral.

Toledo (2022) en su investigación titulada “Motivación laboral y desempeño profesional en los docentes del centro preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho, 2021”, tuvo como objetivo determinar si existe relación entre las variables motivación laboral y desempeño docente. Concluye que, en una población de 45 docentes, se encontró que el 48,9 % de ellos mostraron un nivel normal de motivación laboral; mientras un 26,7 % mostraron un nivel bajo y solo un 24,4 % un nivel alto. Por otra parte, respecto al desempeño docente se halló que el 53,3 % muestran un nivel bueno de desempeño; mientras un 24,4 % se ubican un nivel regular y solo un 22,2 % se ubican en un nivel muy bueno de desempeño docente. Al emplear la prueba de correlación rho de Spearman, se encontró que el ($p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$; $\rho = .855$) evidenciándose que existe correlación lineal positiva alta y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente. Concluyendo que a mejores niveles de motivación laboral se muestran mayores niveles de desempeño profesional en los docentes del CPU de la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Teran (2023) en su investigación titulada “Motivación y desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N°0637 de Santa Rosa De Mishollo, 2023”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023. Concluye que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023. La presente relación, se ve reflejada de acuerdo al rango de correlación de Rho de Spearman, cuyo valor es de 0,628 representando una correlación positiva moderada. En efecto, se demuestra que la motivación en el centro laboral es muy importante, ya que este factor influye en un mejor desempeño laboral. Una motivación trascendental, intrínseca y extrínseca, conlleva a generar un mayor desempeño laboral en la entidad.

Auccaise (2021) en su investigación titulada “La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa privada de Lima Metropolitana”, tuvo como objetivo demostrar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana. Concluye que el 59,7% de los docentes consideran estar totalmente de acuerdo que la motivación intrínseca lo cual incide en su desempeño laboral, porque los docentes se sienten competentes y afín a otras personas del trabajo. Por otro lado, los docentes consideran que no tienen la total autonomía en el manejo de sus funciones. Además, el 62,9% de los docentes considera estar de acuerdo que la motivación extrínseca incide en su desempeño laboral, porque los talleres y las oportunidades de desarrollo que brinda la institución contribuyen a su bienestar, crecimiento y desarrollo profesional de los docentes. Por otro lado, la institución se debe enfocar más en las recompensas que ofrece a los docentes por sus logros, debido que los docentes realizan correctamente sus actividades para evitar ser amonestado y en el peor de los casos por miedo a perder su trabajo.

Quispe (2012) en su investigación titulada “Relación entre los niveles de motivación laboral y la calidad del desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la provincia de Cañete, año 2012”, tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación laboral y calidad de desempeño docente en las instituciones educativas de la provincia de Cañete en el año 2012. Se concluye que el nivel de motivación laboral tiene un impacto significativo en la calidad del desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas de la Provincia de Cañete. Se ha comprobado que los estados de ánimo de los docentes están influenciados por factores como el aspecto salarial y el reconocimiento por su labor con los estudiantes, entre otros. Además, se ha encontrado que el 21% de los docentes se sitúan en un nivel de motivación laboral “deficiente”, el 55% en un nivel “regular” y el 24% en un nivel “bueno”. En cuanto a la percepción de los estudiantes sobre la calidad del desempeño docente en las instituciones educativas de la provincia, se determinó que el 18% considera la calidad como “deficiente”, el 78% la califica como “regular” y el 4% la evalúa como “buena”.

Dios (2020) en su investigación titulada “Motivación Laboral y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario

Carrasco Vinces. Tumbes - Corrales, en el año 2019”, tuvo como objetivo determinar la relación directa entre motivación laboral y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vinces. Tumbes – Corrales, en el año 2019. Concluye que existe relación significativa entre motivación laboral y desempeño laboral en los docentes del presente estudio, asimismo se identificó que en relación a los niveles de motivación el 7% se encontró en un nivel alto y 93% para medio, asimismo el nivel de desempeño evidenciado por los docentes el 87% se encontraba en alto y el 13% en medio. Además, que la relación puede estar influenciada mediante distintos factores previamente definidos y valorados, por lo cual se debe tomar en cuenta, que otros factores además de la motivación laboral estarían influyendo en el adecuado desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 0,20 Hilario Carrasco Vinces.

Valencia (2022) en su investigación titulada “Motivación y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021” tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021. Concluye que el 64,8% de los docentes manifestó que tienen un nivel bajo de motivación, mientras que el 68,1% de los docentes demostró tener un deficiente desempeño laboral, por otro lado, en las pruebas correlacionales se pudo confirmar que la relación significativa de las dimensiones de motivación con el desempeño laboral docente, debido a que la prueba entre el desempeño con la necesidad de logro ($p = 0,000$; $r = 0,588$), con la necesidad de poder ($p = 0,000$; $r = 0,695$) y con la necesidad de afiliación ($p = 0,000$; $r = 0,657$). Por lo tanto, se afirma que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.

Quishpe (2020) en su investigación titulada “Motivación laboral y desempeño profesional docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Concluye que existe una relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020 con un Rho de

Spearman de 0,963 y una sig. 0,000 < 0,05 alcanzando un nivel de relación muy alta entre las variables. Así mismo, se distingue una relación muy alta entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas (Rho de Spearman de 0,904 y una sig. 0,000 < 0,05), una relación alta entre la motivación laboral y la emocionalidad (Rho de Spearman de 0,857 y una sig. 0,000 < 0,05) y una relación muy alta entre la motivación laboral y los resultados de la labor educativa (Rho de Spearman de 0,936 y una sig. 0,000 < 0,05).

Aguirre (2020) en su investigación titulada “Motivación laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao – 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la Motivación laboral y el desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao – 2018. Concluye que existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente de los profesores en la Institución Educativa Secundaria Menores de Punchao, 2018”. Mientras que el valor del coeficiente de correlación 0.582 nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre motivación laboral y desempeño docente, es decir, a mayor motivación laboral mejor desempeño docente.

Gutierrez (2019) en su trabajo científico titulada “Motivación Laboral y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 80074 ‘María Caridad Agüero de Arresse’, Virú – 2019”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación en el ámbito y el desempeño del ejercicio docente. La investigación concluye que tanto la motivación laboral como sus dimensiones se encuentran en un nivel alto. El desempeño docente también es alto en las dimensiones de Preparación para el aprendizaje, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad. Sin embargo, la dimensión de Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se encuentra en un nivel medio. No se encontró una correlación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de -0,077 y un valor de significancia bilateral de 0,593 ($p > 0,05$), indicando que la relación entre estas variables no es estadísticamente significativa

1.2.3 Locales

Sahua (2023) en su investigación titulada “Motivación laboral y desempeño docente en las IES del distrito de Coata – Puno”, tuvo como objetivo 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. Concluye 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.

Zaga (2021) en su investigación titulada “Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa “María Auxiliadora”, Puno 2020”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa María Auxiliadora, Puno 2020. Concluye que la variable motivación laboral el 74,47% se encuentran en el nivel alto, el 19,15% en el nivel medio y el 6,38% se encuentran en el nivel bajo frente a la variable desempeño docente donde se muestra un 75% en el nivel alto, un 24,32% en el nivel medio y el 0,68% en el nivel bajo, predominando en ambas variables el nivel alto. Además, se obtuvo una correlación positiva muy alta de rho de spearman equivalente al 0,941 (94,1%) y una significancia bilateral de 0,000 que es menor a la significancia máxima 0,05 (5%).

Chata (2014) en u investigación titulada “Motivación laboral y desempeño docente en la institución educativa secundaria agroindustrial de Kelluyo en el Año 2013”, tuvo como objetivo determinar qué tipo de relación existe entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Agroindustrial de Kelluyo en el año 2013. Concluye que existe una relación directa casi perfecta entre la motivación laboral y el desempeño docente, con $r = 0,881$; también, existe una relación directa alta entre los factores ambientales y el desempeño docente, con $r = 0,692$; y por último, existe una relación directa casi perfecta entre los factores de función y el desempeño docente, con $r = 0,787$;

cuarta, los factores de función frente a los factores ambientales, tienen mayor relación con el desempeño docente.

Arrazola (2019) en su investigación titulada “Nivel del desempeño laboral en los docentes ordinarios, contratados y los practicantes en el área de música de las bandas escolares de la ciudad de Puno- 2019”, tuvo como objetivo conocer el nivel del desempeño laboral de los docentes en mención, utilizando la metodología descriptiva identificando las características y preparación del docente de educación musical de las Instituciones de Educación Básica Regular del nivel secundario. Concluye que el nivel de desempeño laboral de los docentes de las bandas escolares de la ciudad de Puno 2019, es regular para los docentes ordinarios, bueno para los docentes contratados y practicantes, estos resultados son reforzados con la evaluación al docente obteniendo que el nivel de interpretación musical de los docentes ordinarios, contratados y practicantes en función a la afinación, lectura musical, postura y digitación, se encuentran en la intensidad de mayor a menor grado relacionado con bueno, seguido de regular, malo y muy bueno.

Acuña (2022), en su investigación titulada "Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito Santa Ana 2021", tuvo como objetivo determinar el grado de asociación y/o relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de primaria del distrito Santa Ana. Concluye que el trabajo en las instituciones educativas del distrito de Santa Ana no es el más adecuado ni armonioso. La variable de desempeño docente muestra que el 74,6% de los docentes tienen un desempeño laboral “regular”, el 10,5% un nivel de desempeño “bueno” y el 14,9% un desempeño “deficiente”.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En las líneas venideras se precisan la identificación del problema, enunciados del problema, justificación, objetivos e hipótesis de la investigación.

2.1 Identificación del problema

A nivel mundial en pleno siglo XXI la ciencia y la tecnología avanzan incontrolablemente en todas las ramas científicas; frente a ello la Educación no es ajena a ello. La motivación en la actualidad es tomada con delicadeza debido a que el ser humano necesita un trato digno en el contexto donde labore o se desenvuelva como profesional. Los problemas básicos de la investigación en Educación se refieren a la identificación de los factores que afectan el éxito académico de los estudiantes. Las distintas investigaciones realizadas en la generalidad de los casos se han encaminado a detectar los factores que ejercen más influencia en el éxito académico, pero en este caso se efectuó un estudio acerca de los factores motivacionales que influyen en la conducta y actitud de los entes de una Institución (Castro, 2022; Tedesco, 2011).

Teóricamente, la investigación contribuye a ampliar los conocimientos sobre la motivación laboral en el desempeño docente, pues como producto de los resultados obtenidos en las conclusiones conformarán un cuerpo teórico que permitirá tener mayores luces sobre el problema, por consiguiente, se ampliarían el horizonte cultural en el campo sobre el desarrollo de las capacidades motivacionales básicas.

Según Hidalgo (2024) y Latorre (2021) sostienen que en los países latinoamericanos, a lo largo de las últimas décadas se han implementado reformas educativas con diferentes características y particularidades, sustentadas en teorías antropológicas, de comportamiento humano, socioculturales, pedagógicas, psicológicas y otras disciplinas, dependiendo de las perspectivas anteriormente citadas; pero en todas ellas se ha considerado al ser humano como el centro de análisis para estos cambios.

En Perú a través del MINEDU (2012) propone un documento denominado Marco del Buen Desempeño Docente aprobado por la Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED como política, estrategia y mecanismos que garanticen el derecho a una educación de calidad para todos. Y el proceso de enseñanza aprendizaje depende de diferentes aspectos

internos como externos ya sea en los aspectos administrativos, pedagógicos y motivacionales. Por otro lado, es importante conocer las diferencias y semejanzas existentes en las diferentes Instituciones Educativas Secundarias particulares como estatales; y en ellas las distintas peculiaridades, pero esencialmente el aspecto motivacional entre los entes de una Institución.

Durante la formación profesional en los diferentes centros superiores de educación y posteriormente en el desempeño docente en las distintas Instituciones Educativas se ha podido evidenciar características de los aspectos motivacionales muy diferenciados y ello visto en la manera de actuar en las diferentes actividades que tienen las diversas Instituciones Educativas. Sin embargo, tal actitud afectiva se observa durante el dictado de las sesiones de aprendizaje y ello influye estrictamente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Y en los casos vistos la relación afectiva que tienen los docentes hacia los estudiantes o viceversa, por otro lado, los docentes y la plana administrativa e inversamente; así en las diferentes relaciones existentes es lamentable. Todos los rasgos mencionados desencadenan en los resultados de las diferentes competencias locales, nacionales e internacionales.

Por estas razones se hace necesario conocer con evidencia la relación existente entre la motivación y el desempeño docente de las distintas Instituciones Educativas Secundarias privadas y estatales. Por ello se toma como muestra de trabajo a las Instituciones Educativas Secundarias estatal “José Carlos Mariátegui” y privada “Antonio Raimondi” de la ciudad de Ilave.

2.2 Enunciados del problema

2.2.1 Problema general

- ¿Qué grado de relación existe entre la motivación laboral y desempeño de docente de las instituciones educativas de nivel secundario de la ciudad de Ilave – 2021?

2.2.2 Problemas específicos

- ¿Qué grado de relación existe entre la motivación laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes?

- ¿Qué grado de relación existe entre la motivación laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes?

2.3 Justificación

Es necesario conocer la motivación laboral que existe en las diferentes Instituciones Educativas Secundarias tanto particular como estatal ya que ello es un factor trascendente e influyente en el desempeño laboral de los docentes y por ende en el proceso de enseñanza aprendizaje en los diferentes contextos. La investigación se realiza con la finalidad de precisar la existencia, realizada, de los factores motivaciones en los diversos centros de estudios ya mencionados, además colabora para dar una respuesta a los retos y exigencias de las innovaciones educativas que se vienen implementando, es más porque pretende mejorar en la buena gestión y conducción de una Institución. Ya que ello es un elemento causal de una buena formación de los estudiantes y también por la intención de precisar los factores motivacionales de los docentes.

La realización de la investigación se proyecta para dar un aporte a la conducción y desarrollo, específicamente en el campo de gestión educativa y administrativa, de una Institución de Educación Secundaria sea particular o estatal, puesto que los resultados ayudarán en la solución de problemas y deficiencias que se presentan en la gestión de la misma, además en el desempeño docente y porque no decir en el proceso de enseñanza - aprendizaje. De esta manera se propone indagar sobre la motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Secundaria Particular “Antonio Raimondi” de la ciudad de Ilave.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo general

- Determinar el grado de relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño de docente de las instituciones educativas de nivel secundario de la ciudad de Ilave – 2021.

2.4.2 Objetivos específicos

- Determinar el grado de relación que existe entre la motivación laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

- Determinar el grado de relación que existe entre la motivación laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

- Existe un grado de relación moderado entre la motivación laboral y el desempeño de docente de las instituciones educativas de nivel secundario de la ciudad de Ilave – 2021.

2.5.2 Hipótesis específicas

- Existe un grado de relación moderado entre la motivación laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- Existe un grado de relación moderado entre la motivación laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

CAPÍTULO III

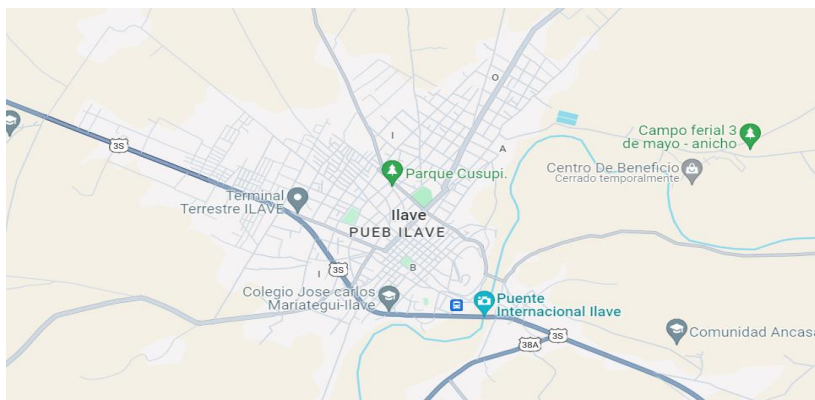
MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Lugar de estudio

La investigación se realizó en las Instituciones Educativas Secundaria Públicas y Privadas del ámbito de la UGEL El Collao, del distrito de Ilave, en la provincia de El Collao, región Puno, Perú, localizada a una latitud: S 16° 13' 56.75" y longitud: O 69° 40' 27,41, a una altitud de 3,850 metros sobre el nivel del mar. Ilave, con su clima frío y seco característico del altiplano, destaca por su economía basada en la agricultura y ganadería, y su comercio local vibrante. La población, mayoritariamente aimara, conserva ricas tradiciones culturales y festividades religiosas. La elección de Ilave como área de estudio es crucial debido a sus desafíos educativos, ambientales y socioeconómicos representativos, y a la participación activa de actores locales como agricultores, ganaderos y líderes comunitarios, cuyo conocimiento y compromiso son esenciales para garantizar la relevancia y sostenibilidad de las iniciativas propuestas, promoviendo así un desarrollo integral y culturalmente sensible.

Figura 2

Ubicación del desarrollo de la investigación



Nota. Google Maps.

3.2 Población

La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar en la investigación, donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación (Tamayo y Tamayo, 2003. pág.114).

La población de estudio estuvo constituida por docentes de las Instituciones Educativas Secundarias estatal “José Carlos Mariátegui” y privada “Antonio Raimondi” ambas de la ciudad de Ilave, durante el periodo escolar 2021, la selección se tomó en base al muestreo al azar simple.

En la siguiente tabla se muestra a la población muestra de la investigación

Tabla 1

Número de docentes de las instituciones educativas de nivel secundario estatal José Carlos Mariátegui y privada Antonio Raimondi de Ilave - 2021

Institución educativa	Número de docentes
Estatual José Carlos Mariátegui	54
Privada Antonio Raimondi	22
Total	76

Nota. Cuadro de asignación del personal de las IE.

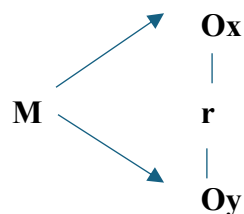
3.3 Muestra

Por ser la población accesible, no se tomó muestra de estudios.

3.4 Método de investigación

En el presente estudio el diseño específico que se utilizó es el correlacional; Hernandez Sampieri et al. (2014) afirman que estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un contexto en particular.

Se aplicó el tipo de diseño Transversal Correlacional. Las variables intervinientes se interrelacionan bajo el siguiente esquema:



Donde:

- M = Representa la Población de estudio
- Ox = Motivación laboral
- Oy = Desempeño docente

r = Indica el grado de relación entre ambas variables.

3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

3.5.1 Descripción de variables analizadas en los objetivos específicos

Tabla 2

Sistema de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable 1 Motivación laboral	Necesidades fisiológicas	- Satisface sus necesidades de alimentación. - Cuenta con comodidades de su casa o habitación. - Descanso (sueño) que realiza Ud. después de haber laborado. - Condiciones del ambiente de su trabajo (ordenado y justo)	
	Necesidades de seguridad	- Seguridad del ambiente físico de la Institución (ausencia de peligro) - Estabilidad laboral. - Influencia de la familia y los grupos sociales en el desempeño.	
	Necesidades sociales	- Pertenece a una asociación. - Trabajo en equipo de acuerdo al Plan Anual de Trabajo.	
	Necesidades de estima	- Respeto de los demás - Se respeta a sí mismo.	
	Necesidades de autorrealización	-Crecimiento y superación personal	
Variable 2 Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Manejo de instrumentos de recolección de información. -El dominio del tema. -Las estrategias. -Programación anual. -Programación de unidades didácticas. -Motivación para el aprendizaje. -La contextualización de los contenidos. -El uso de materiales pertinentes. -La formulación de los indicadores de evaluación. -Sesiones de aprendizaje. -El fomento de la interacción. -El acompañamiento permanente en el aprendizaje. -El respeto del ritmo de aprendizaje. -El fomento del trabajo en equipo. -La práctica de las normas de convivencia. -La organización del aula se encuentra. -La generación de la no discriminación. -Procesos de la sesión de aprendizaje. -La generación de solución de problemas. -Retroalimentación al finalizar un subtema.	Muy bueno (4) Bueno (3) Regular (2) Deficiente (1)
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	-El uso del lenguaje claro y sencillo. -La promoción del pensamiento crítico. -El uso de los materiales educativos. -La atención a los niños con necesidades especiales. -La supervisión permanentemente de los trabajos encargados. -La evaluación de los aprendizajes. -La realización de la retroalimentación al finalizar la sesión.	

3.5.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A. Técnicas

A.1 Encuesta

Esta técnica consiste en la formulación de preguntas de manera escrita con la finalidad de conocer las características administrativas de las Instituciones en investigación y las dimensiones a tomar son los siguientes: Necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y necesidades de autorrealización; para valorar, comparar y sacar conclusiones evidentes.

A.2 Observación

A través de esta técnica se recogieron los datos de la investigación mediante la percepción visual, la cual nos permitió conocer y/o adquirir la información en forma directa acerca de las siguientes dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes según el Marco del Buen Desempeño Docente de los profesores de las Instituciones durante el desarrollo de la investigación, y los resultados se registraron en la ficha de observación.

B. Instrumentos

B.1 Cuestionario

Este instrumento se utilizó durante la ejecución de la investigación previamente planificado y estructurado, para recoger datos necesarios e importantes que enriquezcan al trabajo. Se aplicó a los docentes en estudio.

B.2 Ficha de observación

Es un instrumento que se elaboró en forma de un cuadro de doble entrada en el que se registraron según los ítems y escalas, coherentes con las dimensiones de la segunda variable.

Tabla 3

Matriz del instrumento de la variable de motivación laboral

	Dimensiones	Ítems	Escala
Variable 1 Motivación laboral	- Necesidades fisiológicas	1, 2, 3	Muy bueno
	- Necesidades de seguridad	4, 5, 6	Bueno
	- Necesidades sociales	7, 8, 9	Regular
	- Necesidades de estima	10, 11	Deficiente
	- Necesidades de autorrealización	12, 13	

Tabla 4

Matriz del instrumento de desempeño docente

	Dimensiones	Ítems	Escala
Variable 2 Desempeño docente	- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1 – 10	Muy bueno
	- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	11 - 30	Bueno Regular Deficiente

C. Aplicación de prueba estadística inferencial.

Luego de la recolección de datos se procedió con el tratamiento de la estadística: media aritmética, desviación estándar y gráficos estadísticos todos para ambas variables (motivación laboral y desempeño docente).

Y para el estadístico de prueba se ha trabajado con la correlación r de Pearson.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

En el presente capítulo se da a conocer los resultados de la investigación sobre motivación laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario de la ciudad de Ilave – 2021, el cual está estructurado en cuatro partes. Primero se presenta los resultados de la encuesta sobre la variable Motivación laboral, y sus dimensiones, referidas a: Necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de empatía y necesidades de autorrealización. En segundo lugar, se presenta los resultados de la variable Desempeño docente y sus dimensiones referidas a: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. En la tercera se presenta las tablas de contingencia por objetivos planteados. En la cuarta parte se realiza la presentación de la comprobación de las hipótesis estadísticas por objetivos y finalmente, en la quinta parte se muestra la discusión de los resultados obtenidos.

4.1.1 Resultados obtenidos de la variable motivación laboral

En este caso se establece estrategias para lograr la motivación en el trabajo. Se define como el resultado de varios componentes interconectados, consideraciones filosóficas y prácticas que guían el proceso. Procesos que ayudan a mejorar el clima laboral, además que promueven la identidad profesional y valores realistas. A continuación, los resultados:

Tabla 5

Resultados sobre Motivación laboral en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave - 2021

literal	Rango	fi	%	Frecuencia acumulada	Porcentaje acumulado
Excelente	[61 – 75]	0	0,0	0	0,0
Bueno	[46 – 60]	0	0,0	0	0,0
Aceptable	[31 – 45]	71	93,4	71	93,4
Mala	[13 – 30]	5	6,6	76	100,0
Total		76	100,0		

En la Tabla 5 se muestra los resultados de la variable Motivación laboral donde se muestra que 0 docentes, correspondiente al 0%, poseen excelente motivación laboral, 0 docentes, correspondiente al 0%, poseen buena motivación laboral, 71 docentes, correspondiente al 93,4%, poseen aceptable motivación laboral; y 5 docentes, correspondiente al 6,6%, tienen mala motivación laboral. Culminando así la descripción de sujetos. Se concluye que en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave en el periodo 2021, tienen una motivación laboral suficiente para laborar con normalidad.

Los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario de la ciudad de Ilave – 2021, en su mayoría, muestran una motivación laboral aceptable. Los resultados se deben a que los docentes no consideran su alimentación personal y familiar como satisfecha, así mismo su ambiente laboral no es el más adecuado para desenvolver su enseñanza, perjudicando su trabajo y el aprendizaje de los estudiantes, también se avizora que la institución no se involucra demasiado en las convivencias sociales de sus maestros, por lo que no se suele percibir una estimación esperada o merecida. Por último, los docentes consideran poco favorable, para su realización profesional, laborar en su institución. En conclusión, diversas necesidades no se han cubierto de manera adecuada, percibiendo que a institución tiene un rol fundamental en el resultado.

A. Resultados de la dimensión referido a necesidades fisiológicas

Son de origen biológico y están destinados a la habitación humana; Estas incluyen necesidades básicas como respirar, beber agua, dormir, comer, amar y albergar. (Angarita, 2007). A continuación, los resultados:

Tabla 6

Resultados sobre Necesidades fisiológicas en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave - 2021

literal	Rango	fi	%	Frecuencia acumulada	Porcentaje acumulado
Excelente	[12 – 15]	0	0,0	0	0,0
Bueno	[10 – 12]	12	15,8	12	15,8
Aceptable	[7 – 9]	55	72,4	67	88,2
Mala	[3 – 6]	9	11,8	76	100,0
Total		76	100,0		

En la Tabla 6 se muestra los resultados de la dimensión Necesidades fisiológicas perteneciente a la variable Motivación laboral donde se muestra que 0 docentes, correspondiente al 0%, consideran satisfechas de manera excelente sus necesidades fisiológicas, 12 docentes, correspondiente al 15,8%, consideran que sus necesidades fisiológicas se han cubierto buena manera, 55 docentes, correspondiente al 72,4%, aseveran que sus necesidades fisiológicas se han cubierto de manera aceptable; y 9 docentes, correspondiente al 11,8%, consideran no satisfechas sus necesidades fisiológicas. Culminando así la descripción de sujetos. Se concluye que en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave en el periodo 2021, los docentes tienen la percepción de que sus necesidades fisiológicas se han cubierto de manera aceptable.

Los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario de la ciudad de Ilave – 2021, en su mayoría, muestran que sus necesidades fisiológicas han sido satisfechas de manera aceptable. El resultado se debe a que su alimentación personal y familiar no ha sido satisfecha de manera óptima, perjudicando su accionar diario o por momentos durante el día, en consecuencia, su practicidad en su desempeño escolar se considera de mediano rendimiento. Así también, se consideran las horas de sueño no satisfechas. En conclusión, los docentes de las instituciones de nivel secundario de Ilave en el año 2021, no logran satisfacer de manera óptima su alimentación y descanso diario.

B. Resultados de la dimensión referido a necesidades de seguridad

Una vez que las necesidades fisiológicas están en gran medida satisfechas, surge otro nivel de necesidades, que se centra en la seguridad, el orden, la estabilidad y la protección personal. Estas necesidades incluyen: seguridad física, seguridad laboral, seguridad del dinero y la propiedad, seguridad familiar, seguridad de la salud y protección de la propiedad personal contra el crimen. (Angarita, 2007). A continuación, los resultados:

Tabla 7

Resultados sobre Necesidades de seguridad en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave - 2021

literal	Rango	fi	%	Frecuencia acumulada	Porcentaje acumulado
Excelente	[12 – 15]	0	0,0	0	0,0
Bueno	[10 – 12]	7	9,2	7	9,2
Aceptable	[7 – 9]	61	80,3	68	89,5
Mala	[3 – 6]	8	10,5	76	100,0
Total		76	100,0		

En la Tabla 7 se muestra los resultados de la dimensión Necesidades de seguridad perteneciente a la variable Motivación laboral donde se muestra que 0 docentes, correspondiente al 0%, consideran satisfechas de manera excelente sus necesidades de seguridad, 7 docentes, correspondiente al 9,2%, consideran que sus necesidades de seguridad se han cubierto buena manera, 61 docentes, correspondiente al 80.3%, aseveran que sus necesidades de seguridad se han cubierto de manera aceptable; y 8 docentes, correspondiente al 11,8%, consideran no satisfechas sus necesidades de seguridad. Culminando así la descripción de sujetos. Se concluye que en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave en el periodo 2021, los docentes tienen la percepción de que sus necesidades de seguridad se han cubierto de manera aceptable.

Los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario de la ciudad de Ilave – 2021, en su mayoría, muestran que sus necesidades de seguridad han sido satisfechas de manera aceptable. Los resultados se deben a que la infraestructura del plantel educativo no brinda la comodidad que requieren los docentes, por lo que se carecen de materiales o campos en los que el docente pueda generar un mejor aprendizaje por parte de los alumnos. En conclusión, los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave en el año 2021, consideran que existen diversas deficiencias en la infraestructura del plantel educativo.

C. Resultado de la dimensión referido a necesidades sociales

Si las necesidades de seguridad y bienestar físico están moderadamente satisfechas, las necesidades posteriores incluyen amor,

afecto y algún tipo de pertenencia a un grupo social y están dirigidas a aliviar los sentimientos de soledad y aislamiento (Angarita, 2007). A continuación, los resultados:

Tabla 8

Resultados sobre Necesidades sociales en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave - 2021

literal	Rango	fi	%	Frecuencia acumulada	Porcentaje acumulado
Excelente	[12 – 15]	0	0,0	0	0,0
Bueno	[10 – 12]	10	13,2	10	13,2
Aceptable	[7 – 9]	56	73,7	66	86,8
Mala	[3 – 6]	10	13,2	76	100,0
Total		76	100,0		

En la Tabla 8 se muestra los resultados de la dimensión Necesidades sociales perteneciente a la variable Motivación laboral donde se muestra que 0 docentes, correspondiente al 0%, consideran satisfechas de manera excelente sus necesidades sociales, 10 docentes, correspondiente al 13,2%, consideran que sus necesidades sociales se han cubierto buena manera, 56 docentes, correspondiente al 73,7%, aseveran que sus necesidades sociales se han cubierto de manera aceptable; y 10 docentes, correspondiente al 13,2%, consideran no satisfechas sus necesidades sociales. Culminando así la descripción de sujetos. Se concluye que en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave en el periodo 2021, los docentes tienen la percepción de que sus necesidades sociales se han cubierto de manera aceptable.

Los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario de la ciudad de Ilave – 2021, en su mayoría, muestran que sus necesidades sociales han sido satisfechas de manera aceptable. El resultado se debe a que no se considera que la institución influya en gran manera sus relaciones familiares, así como, también la relación familiar no afecta el desempeño docente. Esto se debe a que, el trabajo en la institución no repercute de gran manera el convivir diario familiar, ya que, los docentes no suelen presentar su accionar diario de su trabajo en su entorno familiar.

En conclusión, los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave en el año 2022, consideran que no existe necesidad de repercutir su trabajo con su entorno familiar.

D. Resultados de la dimensión referido a necesidades de estima

Cuando las tres primeras categorías de necesidades se encuentran en promedio, aparecen las llamadas necesidades de estima, que se centran en la autoestima, la identidad personal, los logros específicos y el respeto por los demás. Satisfacer estas necesidades hace que las personas se sientan seguras y valoradas. Cuando estas necesidades no se satisfacen, las personas se sienten inferiores e inútiles. (Angarita, 2007). A continuación, los resultados:

Tabla 9

Resultados sobre Necesidades de estima en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave - 2021

literal	Rango	fi	%	Frecuencia acumulada	Porcentaje acumulado
Excelente	[9 – 10]	0	0,0	0	0,0
Bueno	[7 – 8]	6	7,9	6	7,9
Aceptable	[5 – 6]	65	85,5	71	93,4
Mala	[2 – 4]	5	6,6	76	100,0
Total		76	100,0		

En la Tabla 9 se muestra los resultados de la dimensión Necesidades de estima perteneciente a la variable Motivación laboral donde se muestra que 0 docentes, correspondiente al 0%, consideran satisfechas de manera excelente sus necesidades de estima, 6 docentes, correspondiente al 7,9%, consideran que sus necesidades de estima se han cubierto buena manera, 65 docentes, correspondiente al 85,5%, aseveran que sus necesidades de estima se han cubierto de manera aceptable; y 5 docentes, correspondiente al 6,6%, consideran no satisfechas sus necesidades de estima. Culminando así la descripción de sujetos. Se concluye que en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave en el periodo 2021, los docentes tienen la percepción de que sus necesidades de estima se han cubierto de manera aceptable.

Los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario de la ciudad de Ilave – 2021, en su mayoría, muestran que sus necesidades de estima han sido satisfechas de manera aceptable. El resultado se debe a que existe baja comunicación entre colegas docentes de la institución, por lo que no se establece relaciones significativas de apoyo, que se puedan afianzar entre si a favor del aprendizaje de los estudiantes. En conclusión, los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave en el año 2021, consideran que existen la estima hacia ellos es de estricto nivel profesional.

E. Resultados de la dimensión referido a necesidades de autorrealización

Son las más difíciles de cubrir y están en la cima de la jerarquía. Maslow definió la autorrealización como la necesidad que tiene una persona de hacer lo que debe hacer y para lo cual "nació" se formula después de realizar su potencial a través de actividades específicas definidas. Por tanto, quienes se inspiran en la música deben componer, los artistas pintar y los poetas escribir (Quintero, 2007). A continuación, los resultados:

Tabla 10

Resultados sobre Necesidades de autorrealización en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave - 2021

literal	Rango	fi	%	Frecuencia acumulada	Porcentaje acumulado
Excelente	[9 – 10]	0	0,0	0	0,0
Bueno	[7 – 8]	8	10,5	8	10,5
Aceptable	[5 – 6]	62	81,6	70	92,1
Mala	[2 – 4]	6	7,9	76	100,0
Total		76	100,0		

En la Tabla 10 se muestra los resultados de la dimensión Necesidades de autorrealización perteneciente a la variable Motivación laboral donde se muestra que 0 docentes, correspondiente al 0%, consideran satisfechas de manera excelente sus necesidades de

autorrealización, 8 docentes, correspondiente al 10,5%, consideran que sus necesidades de autorrealización se han cubierto buena manera, 62 docentes, correspondiente al 81,6%, aseveran que sus necesidades de autorrealización se han cubierto de manera aceptable; y 6 docentes, correspondiente al 7,9%, consideran no satisfechas sus necesidades de autorrealización. Culminando así la descripción de sujetos. Se concluye que en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave en el periodo 2021, los docentes tienen la percepción de que sus necesidades de autorrealización se han cubierto de manera aceptable.

Los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario de la ciudad de Ilave – 2021, en su mayoría, muestran que sus necesidades de autorrealización han sido satisfechas de manera aceptable. El resultado se debe que se considera que el laburar en sus respectivas instituciones no es el pilar de su proyecto de vida personal, por lo que lo docentes afirman que existe mayor desarrollo en sus carreras profesionales. En conclusión, los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave en el año 2021, consideran que existen trabajar en las instituciones ya mencionadas es parte de su proyecto de vida, mas no, el pilar de este último.

4.1.2 Resultados obtenidos de la variable desempeño docente

El desempeño docente hace referencia al conjunto de actividades diarias que realiza el maestro, durante su trabajo pedagógico que abarca cada una de las funciones pedagógicas para la gestión del currículo y en sus resultados, para conseguir el fin y los objetivos formativos de los estudiantes (Sánchez, 2023). Es el accionar diario en su ámbito laboral, impartiendo conocimientos con las nuevas tendencias de aprendizaje atendiendo las diversas deficiencias que se puedan presentar con respecto al aprendizaje de alumno.

En la Tabla 11 se muestra los resultados de la variable Desempeño docente donde se muestra que 0 docentes, correspondiente al 0%, consideran que poseen un desempeño docente excelente, 4 docentes, correspondiente al 5,3%, se han desempeñado se manera buena pero no sobresaliente, 67 docentes, correspondiente al 88,2%, aseveran que su desempeño docente es aceptable; y 5

docentes, correspondiente al 6,6%, consideran deficiente su desempeño durante el periodo. Culminando así la descripción de sujetos. Se concluye que en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave en el periodo 2021, los docentes tienen la percepción de que su desempeño en sus actividades de enseñanza es aceptable.

Tabla 11

Resultados sobre Desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave - 2021

literal	Rango	fi	%	Frecuencia acumulada	Porcentaje acumulado
Excelente	[121 – 150]	0	0,0	0	0,0
Bueno	[91 – 120]	4	5,3	4	5,3
Aceptable	[61 – 90]	67	88,2	71	93,4
Deficiente	[30 – 60]	5	6,6	76	100,0
Total		76	100,0		

Los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario de la ciudad de Ilave – 2021, en su mayoría, muestran un nivel de desempeño aceptable. El resultado se debe a que existe deficiencia en la práctica del uso de materiales didácticos en beneficio del aprendizaje de los estudiantes, ya que, se desconoce su existencia o su practicidad. Por otra parte, la estructuración de planes anuales o sesiones diarias de aprendizaje es mínima, por lo que, se genera desorden e incoherencia en la estipulación de temas que se imparten en clase. Por último, el acompañamiento y vigía permanente hacia el aprendizaje de los estudiantes es deficiente, lo cual perjudica el aprendizaje posterior y encamina a un proceso de readaptación o reforzamiento al estudiante. En conclusión, el desempeño docente en las instituciones de nivel secundario de Ilave en el año 2021, carece practicidad e ignorancia en el uso de materiales, además de que no se hace el seguimiento respectivo del aprendizaje de los alumnos.

4.1.3 Resultados de las dimensiones de la variable desempeño docente

Para lograr un estudio más específico sobre Desempeño docente, se analiza sus dimensiones, que están referidas a: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. A continuación, los resultados:

A. Resultados de la dimensión referido a preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Hace referencia a la sistematización del planeamiento curricular que tienen los docentes, reconociendo las diferencias interculturales e inclusivas (MINEDU, 2014). Por otra parte, también hace referencia las diversas necesidades cognitivas y culturales de sus estudiantes contemplando dominio en los campos pedagógicos. A continuación, los resultados:

Tabla 12

Resultados sobre preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave - 2021

literal	Rango	fi	%	Frecuencia acumulada	Porcentaje acumulado
Excelente	[41 – 50]	0	0,0	0	0,0
Bueno	[31 – 40]	2	2,6	2	2,6
Aceptable	[21 – 30]	70	92,1	72	94,7
Deficiente	[10 -20]	4	5,3	76	100,0
Total		76	100,0		

En la Tabla 12 se muestra los resultados de la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes perteneciente a la variable Desempeño docente donde se muestra que 0 docentes, correspondiente al 0%, que su preparación para el aprendizaje es excelente, 2 docentes, correspondiente al 2,6%, consideran que su preparación para el aprendizaje es bueno pero no sobresaliente, 70 docentes, correspondiente al 92,1%, aseveran que su preparación para el aprendizaje es aceptable; y 4 docentes, correspondiente al 5,3%, consideran que su preparación posee diversas deficiencias calificándose como mala. Culminando así la descripción de sujetos. Se concluye que en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave en el periodo 2021, los docentes tienen la percepción de que su preparación para el aprendizaje de los estudiantes es aceptable.

Los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario de la ciudad de Ilave – 2021, en su mayoría, muestran una preparación para

el aprendizaje de los estudiantes, aceptable. El resultado se debe que existe una baja estructuración de las sesiones de aprendizaje, lo cual afecta la planificación anual que se estipula en la institución, Así mismo, existe una regular practicidad de materiales en beneficio de temas educativos, los cuales generan un mayor entendimiento por parte de los estudiantes. En conclusión, los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave en el año 2021, necesitan mejorar su estructuración en sus sesiones diarias y afianzar el uso de materiales en beneficio del aprendizaje de sus alumnos.

B. Resultados de la dimensión referido a enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones (MINEDU, 2014). Es decir, se enfoca en identificar la interculturalidad en sus estudiantes y establece enfoques que favorezcan el aprendizaje de los mismos, entendiendo y conociendo sus diversas necesidades. A continuación, os resultados:

Tabla 13

Resultados sobre Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave - 2021

literal	Rango	fi	%	Frecuencia acumulada	Porcentaje acumulado
Excelente	[81 – 100]	0	0,0	0	0,0
Bueno	[61 – 80]	6	7,9	6	7,9
Aceptable	[41 – 60]	63	82,9	69	90,8
Deficiente	[20 – 40]	7	9,2	76	100,0
Total		76	100,0		

En la Tabla 13 muestra los resultados de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes perteneciente a la variable Desempeño docente donde se muestra que 0 docentes, correspondiente al 0%, que su preparación para el aprendizaje es excelente, 6 docentes, correspondiente al 7,9%, consideran que su enseñanza para el aprendizaje es bueno pero no sobresaliente, 63 docentes, correspondiente al 82,9%,

aseveran que su enseñanza para el aprendizaje es aceptable; y 7 docentes, correspondiente al 9,2%, consideran que su preparación posee diversas deficiencias calificándose como mala. Culminando así la descripción de sujetos. Se concluye que en las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave en el periodo 2021, los docentes tienen la percepción de que su enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es aceptable.

Los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario de la ciudad de Ilave – 2021, en su mayoría, muestran una habilidad de enseñanza para el aprendizaje, aceptable. El resultado se debe a que las diferentes necesidades individuales de los estudiantes perjudican la enseñanza del maestro, así mismo, no se practica la retroalimentación por parte de los estudiantes, de tal manera que en clases posteriores de disminuya la información almacenada. En conclusión, los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario de Ilave en el año 2021, carecen de la habilidad de cubrir las necesidades individuales de sus alumnos, lo cual desfavorece su aprendizaje.

4.1.4 Tablas de contingencia del objetivo general

Tabla 14

Relación entre Motivación Laboral y Desempeño Docente

			Motivación Laboral				Total
			Mala	Aceptable	Bueno	Excelente	
Desempeño Docente	Deficiente	fi	0	0	0	0	0
		%	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Aceptable	fi	0	5	36	0	41
		%	0,00	6,60	47,4	0,00	54,00
	Bueno	fi	0	7	28	0	35
		%	0,00	9,20	36,8	0,00	46,00
	Excelente	fi	0	0	0	0	0
		%	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Total	fi	0	12	64	0	76
		%	0,00	15,80	84,20	0,00	100,00

En la Tabla 14 se observa los resultados de las variables desempeño docente y motivación laboral en docentes de las instituciones educativas de la ciudad de Ilave en el año 2021, donde el 47,4% de los docentes consideran que su desempeño laboral se encuentra en un nivel aceptable y que la motivación laboral

se encuentra en un nivel bueno. 36,8% de los docentes consideran que su desempeño laboral se encuentra en un nivel bueno y que su motivación laboral se encuentra en un nivel bueno. Asimismo, el 9,2% de los docentes consideran que su desempeño es bueno y que su motivación laboral se encuentra en un nivel aceptable. Finalmente, el 6,6% de los docentes se encuentran en un nivel bueno referente a su desempeño laboral, quienes indican, además, que su motivación laboral es aceptable.

4.1.5 Tablas de contingencia de los objetivos específicos

Tabla 15

Relación entre preparación para el aprendizaje y motivación laboral

			Motivación Laboral				Total
			Mala	Aceptable	Bueno	Excelente	
Preparación para el Aprendizaje	Deficiente	fi	0	0	0	0	0
		%	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Aceptable	fi	0	6	26	0	32
		%	0,00	7,90	34,20	0,00	42,10
	Bueno	fi	0	6	38	0	44
		%	0,00	7,90	50,00	0,00	57,90
	Excelente	fi	0	0	0	0	0
		%	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Total	fi	0	12	64	0	76
		%	0,00	15,80	84,20	0,00	100,00

En la Tabla 15 se visualiza que el 50% de los docentes que se encuentran en un nivel de motivación laboral bueno, su preparación para el aprendizaje resulta ser también bueno. El 34,2% de los docentes que consideran tener una motivación laboral buena, su preparación para el aprendizaje se encuentra en un nivel aceptable. Además, el 7,9% de los docentes muestran un nivel de motivación laboral aceptable, lo que se asocia con un nivel bueno en cuanto a la preparación para el aprendizaje. Finalmente, 7,9% de los docentes consideran que su nivel de motivación laboral es aceptable y que su nivel de preparación para el aprendizaje es también bueno.

La Tabla 16 observa los resultados la asociación de las variables referidas a la motivación laboral y la enseñanza para el aprendizaje en los docentes de las instituciones educativas de la ciudad de Ilave. Se considera que el 46,1% de los docentes que se encuentran en el nivel bueno de la motivación laboral, consideran que la enseñanza para el aprendizaje se encuentra en un nivel bueno. El 38,2% de

los docentes que se encuentran en un nivel bueno de la motivación laboral, consideran que la enseñanza para el aprendizaje se encuentra en un nivel aceptable.

Tabla 16

Relación entre enseñanza para el aprendizaje y motivación laboral

			Motivación Laboral				Total
			Mala	Aceptable	Bueno	Excelente	
Enseñanza para el Aprendizaje	Deficiente	fi	0	0	0	0	0
		%	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Aceptable	fi	0	7	29	0	32
		%	0,00	9,20	38,20	0,00	47,40
	Bueno	fi	0	5	35	0	44
		%	0,00	6,60	46,10	0,00	52,60
	Excelente	fi	0	0	0	0	0
		%	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Total	fi	0	12	64	0	76
		%	0,00	15,80	84,20	0,00	100,00

Asimismo, el 9,2% de los docentes que se encuentran en el nivel aceptable de motivación laboral, manifiestan que la enseñanza para el aprendizaje se encuentra en el nivel aceptable. Finalmente, el 6,6% de los docentes que se encuentran en el nivel aceptable de motivación laboral, se encuentran en el nivel bueno del desempeño docente.

4.1.6 Comprobación de la hipótesis estadística

A. Prueba de normalidad de datos

Tabla 17

Prueba de normalidad de datos de las variables de estudio

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	0,093	76	0,171	0,979	76	0,254
Desempeño docente	0,052	76	0,200*	0,980	76	0,287

Nota. *. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Teniendo en cuenta la población de estudio, se considera la prueba de Kolmogorov- Smirnov. Los resultados de la prueba de normalidad indica que el p valor es mayor a 0,05, lo que indica que los datos corresponden a una distribución normal. En efecto, se utilizará la prueba de hipótesis de Correlación de Pearson

4.1.7 Prueba de hipótesis general

A. Planteamiento de hipótesis estadística

- Ha: La motivación laboral tiene relación con el desempeño docente en las instituciones de nivel secundario de Ilave en el año 2021.
- Ho: La motivación laboral no tiene relación con el desempeño docente en las instituciones de nivel secundario de Ilave en el año 2021.

B. Nivel de significancia

- $\alpha = 0,05$

C. Regla de decisión

- Si, $p < 0,05$ rechazamos la Ho y aceptamos la hipótesis Ha.
- Si, $p \geq 0,05$ rechazamos la Ha y aceptamos la hipótesis Ho.

Tabla 18

Correlación entre motivación laboral y desempeño docente

	Desempeño docente	
Motivación laboral	Correlación de Pearson	0,76**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	76

Nota. **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

D. Decisión estadística

La correlación encontrada es positiva moderada con un coeficiente de *Correlación de Pearson* equivalente al 0,76 (76%), presenta un nivel de significancia bilateral de 0,000 que es menor a la significación máxima

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

4.1.8 Prueba de hipótesis específicas

A. Planteamiento de Hipótesis estadística

Tabla 19

Planteamiento de hipótesis estadístico específicos

Modelo	Hipótesis estadística	Concluyente	Variables	Población
1	H ₀	No existe correlación	entre motivación laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	docentes en las instituciones de nivel secundario de Ilave – 2021.
	H ₁	Existe correlación	entre motivación laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	
2	H ₀	No existe correlación	entre motivación laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	docentes en las instituciones de nivel secundario de Ilave – 2021.
	H ₁	Existe correlación	entre motivación laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	

B. Nivel de significancia

- $\alpha = 0,05$

C. Regla de decisión

- Si, $p < 0,05$ rechazamos la H₀ y aceptamos la hipótesis H_a.
- Si, $p \geq 0,05$ rechazamos la H_a y aceptamos la hipótesis H₀.

Tabla 20

Correlación entre motivación laboral y preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Motivación laboral	Correlación de Pearson	0,75**	0,69**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000
	N	76	76

Nota. **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

D. Decisión estadística

La correlación encontrada es positiva moderada entre motivación laboral con preparación para el aprendizaje de los estudiantes y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, con un coeficiente de *Correlación de Pearson* equivalente al 0,75 (75%) y 0,69 (69%), respectivamente. Se presenta un nivel de significancia bilateral de 0,000 para ambas correlaciones, que son menor a la significación máxima de 0,05 (5%), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

4.2 Discusión

Los resultados obtenidos producto de la investigación, dan a conocer que existe una relación positiva moderada y significativa entre la motivación laboral con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de llave, en el año 2021; debido a que los docentes sienten cubiertas las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y autorregulación de manera aceptable, por lo que el desempeño se ve reflejado en la preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de manera buena.

Las investigaciones realizadas por Canchari (2016) dio a conocer que los docentes de la facultad de enfermería que tenían una motivación buena y excelente, manifestaron, a la vez, tener un buen desempeño laboral. Estos resultados concordaron con lo evidenciado por Toledo (2022) que indicaba que a mejores niveles de motivación se muestran mayores niveles de desempeño profesional en docentes del Centro Pre Universitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Las investigaciones dieron a conocer que la motivación laboral intrínseca y extrínseca fueron

muy importantes, puesto que influyeron en el desempeño laboral en la organización (Teran, 2023).

La investigación realizada por Auccaise (2021) le dio énfasis a la motivación intrínseca lo que incidió en el desempeño laboral de los docentes en una institución educativa metropolitana de Lima, considerando que los talleres y oportunidades de desarrollo que se brindaron a los docentes, contribuyeron a su bienestar, crecimiento y desarrollo profesional. En esta misma línea, Quispe (2012) manifestaba que los aspectos salariales y el reconocimiento por su labor con los estudiantes fueron influenciados en el estado de ánimo de los docentes.

Gutierrez (2019), Aguirre (2020), Sahuá (2023), Zaga (2021), Chata (2014) y Valencia (2022) consideraron también que la motivación laboral se relacionaba con el desempeño de los docentes, de manera significativa. Quishpe (2020) encontraba una relación alta entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas, emocionalidad y los resultados de la labor educativa por parte de los docentes.

Por su parte Arrazola (2019) identificó el nivel de desempeño laboral en los docentes y practicantes del área de música, logrando demostrar que, por las características de los docentes por su actividad y dinamicidad, concluyó que el nivel de desempeño es regular. Este resultado nos indicó que los docentes tuvieron que prepararse para la interactividad en el proceso de aprendizaje. A su vez, en las investigaciones realizadas por Acuña (2022), las variables desempeño docente tuvieron otras manifestaciones cuando fueron relacionados con otras variables tales como clima institucional. Es decir, que cuando no existía un clima adecuado, ni armonioso, el desempeño laboral del docente puede estar en riesgo.

Finalmente, las investigaciones realizadas a nivel empresarial manifestaron que la motivación laboral influye en el desempeño de los funcionarios o trabajadores de la empresa, procurando capacitarse de manera permanente para el ofrecimiento de sus servicios en el cargo que desempeña (Alvarez, 2020; Rosas, 2008).

CONCLUSIONES

- PRIMERO:** Existe una relación positiva moderada y significativa entre la motivación laboral con el desempeño docente en las instituciones de nivel secundario de Ilave – 2021 y, puesto que “r” de Pearson = 0,76, además que $p = 0,000$ que es menor a Sig. (bilateral) = 0,05. La asociación es debido a que los docentes sienten cubiertas las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y autorregulación de manera aceptable, por lo que el desempeño se ve reflejado en la preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de manera buena.
- SEGUNDO:** Existe una relación positiva moderada y significativa entre la motivación laboral con preparación para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes en las instituciones de nivel secundario de Ilave – 2021 y, puesto que “r” de Pearson = 0,75, además que $p = 0,000$ que es menor a Sig. (bilateral) = 0,05. La asociación es debido a que los docentes con motivaciones en escala buena, se preparan para gestionar los aprendizajes en los estudiantes en aspectos como, currículo, motivación, estrategias, recursos y evaluación, en un nivel bueno.
- TERCERO:** Existe una relación positiva moderada y significativa entre la motivación laboral con enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docente en las instituciones de nivel secundario de Ilave – 2021y, puesto que “r” de Pearson = 0,69, además que $p = 0,000$ que es menor a Sig. (bilateral) = 0,05. La asociación es debido a que los docentes con una motivación laboral en nivel bueno, gestionan la enseñanza para el aprendizaje tales como el fomento del trabajo en equipo, gestión de normas de convivencia, organización del aula, gestión de la evaluación formativa y el uso del lenguaje claro en un nivel bueno.



RECOMENDACIONES

- PRIMERO:** Al equipo directivo de la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao, promover en los docentes de las instituciones educativas, la motivación en su labor docentes tales como capacitaciones, perfeccionamientos y reconocimientos con la finalidad de contribuir al desempeño docente, los cuales desembocará en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.
- SEGUNDO:** A los directivos de las instituciones educativas de la ciudad de Ilave, gestionar reconocimientos para los docentes con buenos desempeños con fines de promover la retención y perfeccionamiento de los mismos, quienes sentirán mayor compromiso en la gestión pedagógica a nivel de la institución y del aula.
- TERCERO:** A los docentes de las instituciones educativas, promover equipos de trabajo colegiado en coordinación con las autoridades y directivos para fortalecer el desempeño de la labor docentes, los cuales generará espacios de comunicación y compromiso institucional, los cuales deben ser motivados y reconocidos por los directivos a nivel de la institución educativa.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuña, J. (2022). *Clima institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primaria del distrito Santa Ana 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano] <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19693>
- Aguirre, A. (2020). *Motivación laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao - 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32598>
- Aldana, E., Gutierrez, H., & Wgner, G. (2018). *Formación de profesores para una educación matemática en y para la diversidad*. <https://doi.org/DOI:> <http://dx.doi.org/10.18634/sophiaj.14v.1i.823>
- Alvarez, E. (2020). *Relación entre motivación laboral y actitud hacia la capacitación laboral*. [Tesis de Licenciatura, Universidad don Vasco México] <https://ru.dgb.unam.mx/server/api/core/bitstreams/c000c854-4d55-47ab-9aa2-58ee1a63d117/content>
- Arias, G., & Olmos, M. (2015). *Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes en el salvador evaluation*. 27–51. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2959-65132024000200265
- Arrazola, J. (2019). *Nivel del desempeño laboral en los docentes ordinarios, contratados y los practicantes en el área de música de las bandas escolares de la ciudad de puno- 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano] <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/12854>
- Auccaise, R. (2021). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa privada de lima metropolitana*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma Lima] <https://hdl.handle.net/20.500.14138/4735>
- Canchari, Y. (2016). *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]

<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1394>

- Castro, P. (2022). *Reflexiones sobre la educación STEAM , alternativa para el siglo XXI*. 18(1), 158–175. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21676/23897856.3762>.
- Dios, R. (2020). *Motivación laboral y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincas. Tumbes - Corrales, en el año 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes] <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/2247>
- Dolores, E., Salazar, J. F., & Valdivia, M. de J. (2023). *La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral . Un estudio de caso. 12*. <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Florez, L. (2018). *La intencionalidad de la acción en el proceso motivacional humano*. 115–135. <https://doi.org/10.21500/19002386.3973>
- Fraijo, J., Norzagaray, C., Lopez, G., & Montaña, E. (2023). *Motivación académica y el trabajo en aula*. 1–28. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422025000200092&lang=en
- Fukuhara, M. (2022). *Apuntes sobre bienestar , motivación y satisfacción laboral del docente universitario*. 32(4), 435–437. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-43552022000400435&lang=en
- Gutierrez, S. (2019). *Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse”. Virú - 2019*. 0–2. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo de Trujillo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37807>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de investigación*.
- Hernandez Herrera, C. A. (2011). *La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior*. 69(1). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782011000200069
- Hidalgo, W. S. (2024). *Modernización de la educación y sus desafíos para el siglo XXI*.

https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12964 M

- Jibaja barreda, A. (2022). *Estilo motivacional docente, necesidades psicológicas básicas y metacognición en matemática en niños de primaria*. 15, 80–92. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1989-38092022000200003&lang=en
- Latorre, M. (2021). *Desafíos de la educación de niños y jóvenes en el siglo XXI*. 1(18), 4–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.35756/educaumch.202118.202> Desafíos
- Lidia Ester Villalobos, Melany Pilar Urbina, & Richard Salirrosas. (2025). *Motivación, satisfacción y compromiso laboral en trabajadores de Perú*. 92–103. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422025000200092&lang=en
- Lugo, A., & Rojas, M. (2024). *Motivación docente y su relación con el desempeño en educación básica*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Ciencias y Humanidades Lima] <https://repositorio.uclm.es/handle/20.500.12872/1042>
- Madero Gómez, S. (2023). *Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano*. 68(1), 235–259. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
- Martos, I. (2024). *Desempeño docente en educación básica regular en Perú: una revisión sistemática*. 8, 265–285. <https://doi.org/http://doi.org/10.59659/revistatribunal.v4i8.56> Artículo
- Maslow, A. H. (1991). *Motivacion y personalidad*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=164466>
- Mendoza, M., & Villafuerte, J. saulo. (2021). *Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador*. 11(3), 467–478. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2027-83062021000200467&lang=en
- MINEDU. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. [https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/3096/marco del](https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/3096/marco_del)

buen desempeño docente.pdf?sequence=1

- Ministerio de Educación. (2016). Currículo Nacional de Educación Básica. *Ministerio de Educación*, 116. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/documentos.php#top>
- Quishpe, M. (2020). *Motivación laboral y desempeño profesional docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020*. 0–2. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo de Trujillo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37807>
- Quispe, M. (2012). *Relación entre los niveles de motivación laboral y la calidad del desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas de la provincia de Cañete, año 2012*. [Tesis de Maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle Lima] <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1049>
- Rivero, A., & Dabos, E. (2017). *Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura*. 33, 39–51. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.003>
- Rosas, A. (2008). *La motivación laboral en el desempeño de los funcionarios del servicio profesional electoral del instituto federal electoral en el Distrito Federal*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de México] <https://ru.dgb.unam.mx/handle/20.500.14330/TES01000628452>
- Rosso, A., Da Silva, B., De Oliveira, V., & Dos Santos, F. (2020). *Representaciones sociales de trabajadores con baja escolaridad sobre el trabajo docente*. 359–381. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24109/2176-6681.rbep.101i258.4423>
- Sahua, F. (2023). *Motivación laboral y desempeño docente en las IES del distrito de Coata-Puno*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano Puno] <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20535>
- Sifredo, C. (2016). *Evaluación de desempeños docentes*. 1–8. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/173>
- Sihuay, L., Torres, K., & Armada, J. (2025). *Influencia de la motivación laboral en el desempeño docente en el Instituto Educativo Salesiano Técnico Don Bosco 2021*. 1–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.61286/e-rms.v3i.176>
- Tedesco, J. C. (2011). *Los desafíos de la educación básica en en el siglo XXI*. 55, 31–47.

<https://rieoei.org/RIE/article/view/524>

- Teran, G. (2023). *“Motivación y desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N°0637 de Santa Rosa De Mishollo, 2023.”* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco] <http://repositorio.udh.edu.pe/20.500.14257/4426>
- Toledo, J. (2022). *Motivación laboral y desempeño profesional en los docentes del centro preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho, 2021.* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho] <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/5834>
- Torres, C. A. (2025). *Desempeño docente en un programa educativo de reciente creación en una universidad pública mexicana.* <https://doi.org/https://doi.org/10.15174/au.2025.4274>
- Valencia, L. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.* 0–3. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo de Trujillo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87729>
- Vasquez, Y. (2020). *Desempeño docente y rendimiento académico de la asignatura de matemáticas en los estudiantes de estudios generales de la escuela de administración industrial de una institución educativa tecnológica.* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia] <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/8445>
- Velez, L., Palacios, T., Lara, I., Vergara, L., & Guzman, D. (2023). *Motivación laboral y desempeño docente en profesores de educación en un Instituto Superior Tecnológico, Ecuador, 2023.* 4. <https://revista.gnerando.org/revista/index.php/RCMG/article/view/85>
- Vergara, J., Del Valle, M., Diaz, A., Matos, L., & Perez, M. (2019). *Efecto mediador de la motivación autónoma en el aprendizaje.* 21(1), 1–10. <https://doi.org/10.24320/redie.2019.21.e37.2131>
- Zaga, L. (2021). *Motivación laboral y desempeño docente en la institución educativa “María Auxiliadora”, Puno 2020.* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano Puno] <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18576>



ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Motivación laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario de la ciudad de Ilave – 2021

ENUCNIADO	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
¿Qué grado de relación existe entre la motivación laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario de la ciudad de Ilave – 2021?	Determinar el grado de relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario de la ciudad de Ilave – 2021	Existe un grado de relación moderado entre la motivación laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario de la ciudad de Ilave – 2021	Variable independiente Motivación laboral	- Necesidades fisiológicas	- Satisface sus necesidades de alimentación. - Cuenta con comodidades en su institución. - Descanso (sueño) que realiza Ud. después de haber laborado.	
				- Necesidades de seguridad	- Condiciones del ambiente de su trabajo (ordenado y justo) - Seguridad del ambiente físico de la Institución (ausencia de peligro) - Estabilidad laboral.	
				- Necesidades sociales	- Influencia de la familia y los grupos sociales en el desempeño. - Pertenecer a una asociación. - Trabajo en equipo de acuerdo al Plan Anual de Trabajo.	
				- Necesidades de estima	- Respeto de los demás - Se respeta a sí mismo.	
				- Necesidades de autorrealización	-Crecimiento y superación personal	
¿Qué grado de relación existe entre la motivación laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes?	Determinar el grado de relación que existe entre la motivación laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	- Existe un grado de relación moderado entre la motivación laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Existe un grado de relación moderado entre la motivación laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.		- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Manejo de instrumentos de recolección de información. -El dominio del tema. -Las estrategias. -Programación anual. -Programación de unidades didácticas. -Motivación para el aprendizaje. -La contextualización de los contenidos. -El uso de materiales pertinentes. -La formulación de los indicadores de evaluación. -Sesiones de aprendizaje.	Muy bueno Bueno Regular Deficiente

<p>el aprendizaje de los estudiantes?</p>	<p>de los estudiantes</p>	<p>Variable dependiente Desempeño docente</p>	<p>- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>-El fomento de la interacción. -El acompañamiento permanente en el aprendizaje. -El respeto del ritmo de aprendizaje. -El fomento del trabajo en equipo. -La práctica de las normas de convivencia. -La organización del aula se encuentra. -La generación de la no discriminación. -Procesos de la sesión de aprendizaje. -La generación de solución de problemas. -Retrealimentación al finalizar un subtema. -El uso del lenguaje claro y sencillo. -La promoción del pensamiento crítico. -El uso de los materiales educativos. -La atención a los niños con necesidades especiales. -La supervisión permanentemente de los trabajos encargados. -La evaluación de los aprendizajes. -La realización de la retroalimentación al finalizar la sesión. -La generación de la autoevaluación de los estudiantes. -La entrega del reporte de notas. -Su autoevaluación al finalizar la sesión.</p>	
---	---------------------------	--	--	--	--

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos de variable motivación laboral

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

I. INTRODUCCIÓN:

1. Estamos realizando un estudio sobre la motivación laboral y el desempeño docente, para lo cual le pedimos fuera tan amable de contestar a las siguientes opiniones.
2. Le rogamos responder con la mayor sinceridad posible. La información es confidencial y anónima. Es sólo para fines del estudio.

II. DATOS AUXILIARES:

Área : _____

IES : _____

Edad : _____

Condición : Nombrado () Contratado ()

III. INFORMACIÓN ESPECÍFICA:

Marque con un aspa (x).

Nº	ITEMS	MUEY BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
NECESIDADES FISIOLÓGICAS					
1	Considera su satisfacción de alimentación personal y familiar:				
2	La comodidad de su institución es:				
3	El descanso (sueño) que realiza Ud. después de haber laborado en la IE es:				
NECESIDADES DE SEGURIDAD					
4	Las condiciones del ambiente de su trabajo es:				
5	La seguridad del ambiente físico de la Institución Educativa es:				
6	La estabilidad laboral desde su punto de vista, en la Institución Educativa, se determina como:				
NECESIDADES SOCIALES					
7	El trabajo de la Institución que influye en tu relación familiar o viceversa, en su condición, a ello lo considera:				
8	Los grupos sociales donde Ud. está inmerso y la influencia en su desempeño como docente es:				
9	Las actividades en equipo (talleres) de acuerdo al Plan Anual de Trabajo de la Institución es:				
NECESIDADES DE ESTIMA					
10	Diría que el respeto de unos a otros colegas a nivel institucional es:				
11	Diría que el respeto de los demás docentes hacia su persona es:				
NECESIDADES DE AUTOREGULACIÓN					
12	De acuerdo a su proyecto de vida personal, cómo percibe trabajar en la Institución:				
13	La posibilidad de mejoramiento (desarrollo) personal en su Institución es:				

¡Por el bien de la educación peruana, quedamos muy agradecidos por su atención!

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos de la variable desempeño docente

FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

I. DATOS PERSONALES:

APELLIDOS Y NOMBRES:.....CARGO:.....
 INSTITUCIÓN EDUCATIVA:ESPECIALIDAD:.....
 LUGAR Y FECHA:

Nº	ÍTEMS DE EVALUACIÓN	DEFICIE NTE	REGUL AR	BUE NO	MUY BUEN O
I PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
01	El manejo de instrumentos de recolección de información de las características individuales y socioculturales de sus estudiantes es:				
02	El dominio del contenido temático es:				
03	Las estrategias que aplica durante la sesión son:				
04	La diversificación de la programación anual es:				
05	La organización de las programación de unidades didácticas es:				
06	La realización de la motivación para el aprendizaje es:				
07	La contextualización de los contenidos respecto a la realidad son:				
08	El uso de materiales pertinentes al tema es:				
09	La formulación de los indicadores de evaluación son:				
10	La estructuración de las sesiones de aprendizaje es:				
II ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
11	El fomento de la interacción con sus pares se determina como:				
12	El acompañamiento permanente en el aprendizaje de los estudiantes es:				
13	El respeto del ritmo de aprendizaje de los estudiantes es:				
14	El fomento del trabajo en equipo es:				
15	La práctica de las normas de convivencia del aula y de la Institución es:				
16	La organización del aula se encuentra:				
17	La generación de la integración de los estudiantes sin discriminación es:				
18	La aplicación de los procesos de la sesión de aprendizaje es:				
19	La generación de la solución de problemas es:				



20	La aplicación de la retroalimentación al finalizar un subtema es:				
21	El uso del lenguaje claro y sencillo es:				
22	La promoción del pensamiento crítico se puede catalogar como:				
23	El uso de los materiales educativos que están al alcance del estudiantes son:				
24	La atención a los niños con necesidades especiales es:				
25	La supervisión permanentemente a los trabajos encargados es:				
26	La evaluación de los aprendizajes al finalizar una sesión de aprendizaje es:				
27	La realización de la retroalimentación al finalizar la sesión es:				
28	La generación de la autoevaluación de los estudiantes es:				
29	La entrega del reporte de notas de los resultados a los responsables inmediatos es:				
30	Su autoevaluación al finalizar la sesión de aprendizaje es:				

Anexo 4. Validación de los instrumentos de la variable motivación laboral

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del experto <i>Quiza Vargas, Edgar Henry</i>	Cargo y institución donde Labora <i>Especialista en Educación - UGEL E/Calleo</i>	Nombre del Instrumento de Evaluación CUESTIONARIO	Autor del Instrumento BACH. LOPEZ FLORES, HUGO CESAR
TÍTULO: MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL SECUNDARIO DE LA CIUDAD DE ILAVE – 2021			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 - 20					REGULAR 21 - 40					BUENA 41 - 60					MUY BUENA 61 - 80					EXCELENTE 81 - 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																									
2. OBJETIVIDAD	Esta expresión en conductas observables																									
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología																									
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																									
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																									
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias																									
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científicos																									
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores																									
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																									

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: *El instrumento debe ser aplicado de manera pertinente y en condiciones adecuadas.*

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:		71.4.
Puno, 15 de mayo del 2023	42712905	952359258.
Lugar y Fecha	DNI	Teléfono
	Firma del Experto	

Anexo 7. Resultados de la variable desempeño docente

IES	1. Considera	2. La comodi	3. El descans	4. Las condic	5. La segurid	6. La estabili	7. El trabajo	8. Los grupos	9. Las activid	10. Diría que	11. Diría a qu	12. De acuer	13. La posibil	PROM
1 JCM	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2 JCM	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
3 JCM	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4 JCM	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
5 JCM	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
6 JCM	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2
7 JCM	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
8 JCM	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
9 JCM	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
10 JCM	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
11 JCM	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
12 JCM	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
13 JCM	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
14 JCM	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3
15 JCM	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
16 JCM	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3
17 JCM	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3
18 JCM	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3
19 JCM	2	4	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3
20 JCM	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3
21 JCM	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3
22 JCM	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3
23 JCM	3	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
24 JCM	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3
25 JCM	3	2	3	3	2	3	3	4	2	4	2	4	3	3
26 JCM	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27 JCM	3	4	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3
28 JCM	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3
29 JCM	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2
30 JCM	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3
31 JCM	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3
32 JCM	3	1	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3
33 JCM	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3
34 JCM	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3
35 JCM	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
36 JCM	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
37 JCM	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
38 JCM	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3
39 JCM	3	1	2	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3
40 JCM	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41 JCM	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3
42 JCM	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3
43 JCM	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
44 JCM	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
45 JCM	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
46 JCM	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
47 JCM	3	4	4	3	2	3	3	3	1	2	3	3	1	3
48 JCM	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
49 JCM	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
50 JCM	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3
51 JCM	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3
52 JCM	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3
53 JCM	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3
54 JCM	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
1 ANTONIO RAIMONDI	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3
2 ANTONIO RAIMONDI	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
3 ANTONIO RAIMONDI	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
4 ANTONIO RAIMONDI	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2
5 ANTONIO RAIMONDI	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2
6 ANTONIO RAIMONDI	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
7 ANTONIO RAIMONDI	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
8 ANTONIO RAIMONDI	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2
9 ANTONIO RAIMONDI	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3
10 ANTONIO RAIMONDI	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
11 ANTONIO RAIMONDI	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
12 ANTONIO RAIMONDI	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
13 ANTONIO RAIMONDI	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2
14 ANTONIO RAIMONDI	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3
15 ANTONIO RAIMONDI	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
16 ANTONIO RAIMONDI	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
17 ANTONIO RAIMONDI	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
18 ANTONIO RAIMONDI	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
19 ANTONIO RAIMONDI	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2
20 ANTONIO RAIMONDI	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2
21 ANTONIO RAIMONDI	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3
22 ANTONIO RAIMONDI	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3

Anexo 8. Panel fotográfico



Anexo 9. Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad
Nacional del
Altiplano



Vicerrectorado de
Investigación



Repositorio
Institucional



Escuela de
Posgrado

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo **HUGO CESAR LOPEZ FLORES** identificado(a) con N° DNI: **45862687** en mi condición de egresado(a) del:

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

con código de matrícula N° **122995**, informo que he elaborado la tesis denominada: **MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL SECUNDARIO DE LA CIUDAD DE ILAVE – 2021**

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, 12 de Diciembre del 2025.


FIRMA (Obligatorio)



Anexo 10. Autorización de depósito de tesis en el Repositorio Institucional



Universidad
Nacional del
Altiplano



Vicerrectorado de
Investigación



Repositorio
Institucional



Escuela de
Posgrado

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

Por el presente documento, Yo **HUGO CESAR LOPEZ FLORES** identificado(a) con N° DNI: 45862687, con código de matrícula N° 122995, en mi condición de egresado(a) del Programa de Maestría o Doctorado:

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Informo que he elaborado la tesis denominada:

MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL SECUNDARIO DE LA CIUDAD DE ILAVE – 2021

para la obtención de **[X] Grado.**

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, 12 de Diciembre del 2025.


FIRMA (Obligatorio)

