



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación laboral y desempeño docente en una  
Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao -  
2018**

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

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Br. Aguirre Nieto, Alder

**ASESOR:**

Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

## **PÁGINA DEL JURADO**

Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimee

Presidente

Dr. Baltazar Sulca, Frank Félix

Secretario

Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon

Vocal

## **DEDICATORIA**

A mis familiares por su apoyo absoluto ya que con sus sabios consejos me permitieron continuar mis estudios de superación profesional el cual a posteriori irá a beneficio de la sociedad peruana, ya que de esta forma alcanzo el anhelado propósito de la: obtención del grado de Maestro.

Alder.

## **AGRADECIMIENTO**

A la prestigiosa Universidad César Vallejo, por las sabidurías impartidas las cuales fueron necesarios para mejorar mi calidad profesional, el cual me permitirá lograr el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación, de esta forma la contribución al sector educación.

A los diversos formadores de la Universidad César Vallejo por su colaboración intelectual, incansable y acertada que me brindaron en la formación de mis estudios de posgrado.

Del mismo modo a la Institución Educativa Secundaria Menores de Punchao por brindar las facilidades del caso para desarrollar el trabajo de investigación.

El Autor.

## **PRESENTACIÓN**

Distinguidos integrantes del jurado: Siendo respetuosos de los mecanismos que establece el proceso de graduación de la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación, presento la tesis denominada “Motivación laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao – 2018”

Luego de una ardua tarea de investigación y al estudio de análisis y construcción de los datos estadísticos conseguidos, presento esta tesis, deseando que pueda servir de insumo para futuras investigaciones que apoye con el mejoramiento de la calidad educativa.

Esta tesis está establecida por los siguientes capítulos:

En el Capítulo I se encuentra la introducción, los antecedentes, fundamentación teórica de las variables, la justificación, la realidad problemática, la presentación de los problemas, las hipótesis y los objetivos.

En el Capítulo II se presenta la metodología de la investigación.

En el capítulo III se encuentran los resultados de la investigación en el que se presentan e interpretan los datos recogidos.

El Capítulo IV contiene la discusión de la investigación.

En el Capítulo V se presenta las conclusiones a la que se ha llegado en esta investigación.

El Capítulo VI las recomendaciones propuestas.

El capítulo VII muestra las referencias utilizadas y finalmente en los anexos se consideran los instrumentos de recolección de datos, la ficha técnica y la validación de los instrumentos. Con el propósito de cumplir con los requisitos de aprobación. En base a las normas APA (6°Ed).

# ÍNDICE

	Pág.
Página del Jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación .....	vi
Índice .....	vii
Índice de tablas .....	ix
Índice de gráficos .....	x
Resumen .....	xi
Abstract .....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos .....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4. Formulación del problema .....	27
1.5. Justificación del estudio .....	27
1.6. Hipótesis .....	29
1.7. Objetivos .....	30
<b>II. MÉTODO</b>	
2.1. Diseño de investigación.....	31
2.2. Variable, operacionalización .....	32
2.3. Población y muestra .....	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
2.5. Métodos de análisis de datos .....	38
<b>III. RESULTADOS</b> .....	39
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	56
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	59
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	61
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	63

<b>ANEXOS</b>	65
Anexo N° 1 Instrumentos de cuestionarios	66
Anexo N° 2 Validación de instrumentos	68
Anexo N° 3 Matriz de consistencia	76
Anexo N° 4 Constancia de realización	78
Anexo N° 5 Galería de fotos	79
Anexo N° 6 Solicitud de permiso para la investigación	80
Anexo N° 7 Carta de autorización	81
Anexo N° 8 Base de Datos de las Variables	82

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1. Nivel de motivación intrínseca.....	39
Tabla N° 2. Nivel de motivación extrínseca.....	40
Tabla N° 3. Nivel de motivación trascendente.....	41
Tabla N° 4. Nivel de motivación laboral.....	42
Tabla N° 5. Nivel de uso pedagógico del tiempo.....	43
Tabla N° 6. Nivel de uso de herramientas pedagógicas.....	44
Tabla N° 7. Nivel de uso de materiales .....	45
Tabla N° 8. Nivel de desempeño docente.....	46
Tabla N° 9. Prueba de hipótesis general.....	47
Tabla N° 10. Prueba de hipótesis específica 1 .....	50
Tabla N° 11. Prueba de hipótesis específica 2.....	52
Tabla N° 12. Prueba de hipótesis específica 3.....	54

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 1. Nivel de motivación intrínseca.....	39
Gráfico N° 2. Nivel de motivación extrínseca.....	40
Gráfico N° 3. Nivel de motivación trascendente.....	41
Gráfico N° 4. Nivel de motivación laboral.....	42
Gráfico N° 5. Nivel de uso pedagógico del tiempo.....	43
Gráfico N° 6. Nivel de uso de herramientas pedagógicas.....	44
Gráfico N° 7. Nivel de uso de materiales .....	45
Gráfico N° 8. Nivel de desempeño docente.....	46
Gráfico N° 9. Prueba de hipótesis general.....	48
Gráfico N° 10. Prueba de hipótesis específica 1 .....	50
Gráfico N° 11. Prueba de hipótesis específica 2.....	52
Gráfico N° 12. Prueba de hipótesis específica 3.....	54

## RESUMEN

El trabajo de investigación tiene como objetivo prioritario determinar la relación entre la Motivación laboral y el desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao – 2018.

Para poder alcanzar el objetivo se aplicó una investigación de diseño no experimental, transversal y correlacional. La población de docentes del distrito de Punchao hace un total de 70 docentes, mientras que la muestra está compuesta por 30 de ellos, los cuales fueron seleccionados por medio de un muestreo no-probabilístico. Para poder recolectar los datos se usó la técnica de la encuesta y como instrumentos a los cuestionarios, tanto para medir la motivación laboral como el desempeño docente ambos validados por juicio de expertos y cuya confiabilidad fue demostrada por medio del Alpha de Cronbach.

Luego de aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de motivación laboral y desempeño docente, se obtuvo el p-valor= 0.001 valor que es menor al valor de significancia=0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “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.

**PALABRAS CLAVE:** Motivación Laboral, Desempeño Docente.

## **ABSTRACT**

The research work has as a priority objective to determine the relationship between the Work motivation and the teaching performance in a Minor Secondary Educational Institution - Punchao - 2018.

In order to achieve the objective, he applied a non-experimental, transversal and correlational design research. The teaching population of the district of Punchao makes a total of 70 teachers, while the sample consists of 30 of them, which were selected through a non-probabilistic sampling. In order to collect the data, the poll technique was used and as instruments to the questionnaires, both to measure work motivation and teacher performance, both validated by expert judgment and whose reliability was demonstrated by means of Cronbach's Alpha.

After applying Spearman's Rho correlation test to the data obtained from the application of the labor motivation and teacher performance questionnaires, the p-value = 0.001 value that is lower than the value of significance = 0.05 was obtained, therefore it is rejected the null hypothesis and consequently the alternative hypothesis is accepted, that is to say "There is a significant relationship between the labor motivation and the teaching performance of the teachers in the Minor Secondary Educational Institution of Punchao, 2018". While the value of the 0.582 correlation coefficient allows us to affirm that there is an average positive correlation between work motivation and teaching performance, that is, higher labor motivation, better teaching performance.

**KEYWORDS:** Work Motivation, Teaching Performance.

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Realidad del problema**

En condiciones de ser maestros en la educación peruana se requiere un atrevimiento de pensamiento que brinda el ahínco para comenzar la realización de una determinada labor cotidiana con el propósito de conservar en el itinerario idóneo hacia lograr los propósitos, por ello decimos que la motivación es un impulso en tendencia, es una mixtura de entusiasmo, intención, deseos y responsabilidad individual. La motivación de cierto modo proporciona fuerza y vitalidad hacia un verdadero trabajo encomiable con mejores logros para que de esta manera la satisfacción personal sea más provechosa. Por ello decimos que la motivación docente cobra sentido a la vida. Por lo que nos hacemos constantemente las interrogantes ¿Qué cantidad de sacrificio puedo ejecutarlo? ¿Las dificultades estamos dispuestos a vencer? ¿Cuáles son nuestros propósitos que nos mueve a seguir nuestro norte? ¿En qué tipo de persona me quiero transformar? Son muchas las preguntas que nos hacemos a diario para desempeñarnos como docentes en el campo educativo.

Es necesario que siempre debemos apuntar a ser mejor cada día, por ende debemos de auto motivarnos para tener una superación personal eficiente para que nuestra visión sea alcanzable cumpliendo nuestra misión a diario en nuestra labor educativa.

La visualización laboral, es la capacidad que todos los ciudadanos podemos observar en nuestro pensamiento todo lo que podemos hacer. Nuestro pensamiento siempre debe ser en crecer intelectualmente, cada uno de nosotros tenemos nuestra propia fe con el deseo de apuntalar hacia los mejores logros en los temas educativos, sociales, vida familiar y en los temas religiosos.

Necesitamos siempre la seguridad ya que es una cualidad intelectual de conocimiento seguro que siempre debemos mantener, ya que cada individuo poseemos talentos diversos que tranquilamente podemos volcarlo para

mejorar nuestro desempeño personal y con ello colaboramos para que nuestra entidad pueda descollar de forma significativa. Cuando llegamos ser capaces de creer, la confianza se convierte en lo que en lenguaje espiritual se denomina fe. Otro valor del cual debemos tener en cuenta es el compromiso, ya que es con ello afirmamos nuestro compromiso para obtener nuestras mejores designios, no interesando algunos aprietos que se nos presentan en el trajinar educativo.

El cumplimiento del desempeño docente requiere de una adecuada disciplina, carácter y fortaleza personal. Es una prueba de deseo de realizar lo que nos proponemos.

El profesional en la educación debe estar preparado de manera autodidacta para superar los obstáculos modificando su labor cotidiana ya que cada individuo es arquitecto de su propio actuar cotidiano.

Siendo consciente de la merma de la motivación que se ve actualmente en las diferentes Instituciones Educativas, surge la siguiente pregunta que da apertura a la presente investigación ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación docente y el desempeño laboral de una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao – 2018?

Por tal motivo es necesario conocer a plenitud el tema de motivación para tener mejores resultados en el sector educación. Ya que en la mayoría de los docentes nos falta conocer las dimensiones de la motivación, su importancia en el campo educativo, motivo por el que debemos ser conscientes que debemos aspirar a una auto preparación continua para que de esa forma se tenga resultados óptimos en el logro de los aprendizajes de los alumnos.

## **1.2. Trabajos previos**

### **A nivel internacional**

Jiménez y Ferro (2013) elaboraron un trabajo que tuvo como propósito reconocer la correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo

transformacional de los directores y el desempeño laboral de los docentes en una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá. Luego de un detallado trabajo los investigadores llegaron a la conclusión: Se notó claramente la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores inspectores con el liderazgo. El estudio revela que hay elementos motivacionales intrínsecos como la necesidad de resultado que tienen los individuos que van a influir en su desempeño, del mismo modo resalta la importancia de factores externos como el medio, el conjunto de trabajo y el liderazgo que informan en el comportamiento de los trabajadores de la Institución.

Ruiz (2015) desarrolló un trabajo con la finalidad de lograr la comprobación del dominio del soporte de autonomía, los mediadores psicológicos y la motivación autodeterminada sobre la satisfacción del docente, en el mencionado trabajo el investigador llegó a la siguiente conclusión: En esta investigación, los mediadores psicológicos y la motivación académica autodeterminada predicen de manera positiva la satisfacción docente. Mientras que la satisfacción de las necesidades psicológicas resultaron ser el mejor índice para reducir el agotamiento y favorecer la vitalidad necesaria en el desempeño de la tarea docente. Según el investigador nos menciona que las tipologías de motivación se enlazan absolutamente con la merma del profesor y mejora en gran medida con la disposición de labor, en cambio la disminución autodeterminada lo ejecutaron efectivamente con la debilitación del trabajo profesional y con el uso de coacción externamente hacia mejorar en esta labor académica. También los intermediarios psíquicos ayudaron a la complacencia magistral.

Vaillant (2016) desarrolló un trabajo de investigación en el cual llegó a concluir: La necesidad de continuar avanzando hacia políticas que mejor se adapten a cada contexto. Es necesario que se reflexione respecto a los sistemas de evaluación aplicado a los docentes, iniciando en la premisa de que la totalidad de los actores involucrados deben estar presentes en el debate. Se entiende en este artículo que a la evaluación docente no se debe

entender como algo burocrático, sino por el contrario como una solución significativa para mejorar la educación latinoamericana, como un instrumento técnico necesario para elevar la carrera docente, por el bien de cada uno de los profesionales en el campo educativo.

### **A nivel nacional**

Serrano (2016) elaboró un trabajo de investigación con la finalidad de establecer cuáles son los elementos motivacionales que llegan a influir en el beneficio profesional de los personales luego de un meticuloso trabajo, el investigador llegó a la siguiente conclusión: Los factores motivacionales tienen influencia significativa en el rendimiento laboral de los personales que formaron parte de la investigación. El investigador indica que sus empleados no presentan en su gran generalidad un profundo horizonte de estimulación, ya que no recogen incentivos pecuniario por la entidad municipal, por lo que es menester proponer un plan motivacional viendo que la categoría de los componentes motivacionales en la mejora del trabajo de las labores concedidas le brindan contribuir con soluciones claras, encontrar errores y prosperar en el desempeño del trabajo.

Faris (2013) desarrolló una investigación con el objetivo de determinar la relación existente entre la motivación y el comportamiento y desarrollo de los recursos humanos, para poder alcanzarlo aplicó una investigación de diseño no experimental, transversal correlacional causal, para ello usó una muestra de 85 docentes de las diferentes carreras profesionales y áreas académicas, luego de un meticuloso trabajo el investigador llegó a la siguiente conclusión: Existe relación entre motivación y comportamiento y desarrollo de los recursos humanos del docente de la Universidad César Vallejo. También, en esta investigación se logró una gran mejoría de los profesionales educativos que demostraron mejorar su aspecto motivacional se nota que la conducta de trabajo del mismo modo se acrecentó el talento profesional de esta institución superior.

Pérez (2012) desarrolló un trabajo que tuvo como objetivo prioritario determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño docente,

para poder lograr aplicó una investigación de tipo descriptivo - correlacional, trabajando con una muestra de 100 docentes de la RED N° 01 de Pachacutec en Ventanilla, luego de un minucioso trabajo concluyó: Existe una relación media y positiva entre el nivel de motivación y el desempeño docente en las instituciones educativa de la RED N° 1 de Pachacutec en Ventanilla. Se nota en tal investigación que infiere que la apreciación de la mejoría motivacional posibilitará mejorar la práctica de los profesores de tal entidad, lo que llevará a un gran despliegue para obtener los objetivos institucionales. Por lo que se entiende también que si los profesionales reciben estímulos externos determinará para que su desempeño laboral repercuta en la mejoría de los objetivos de esa universidad citada.

### **A nivel regional**

Bonilla (2017) presentó a la Universidad de Huánuco la tesis de investigación titulada “La Motivación y su Relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CINEPEX S.A. de la Región Huánuco, 2017” ha sido desarrollada considerando el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Administración de Empresa de la Universidad de Huánuco y se enmarca en sus líneas de investigación. Esta empresa se encuentra ubicada en el segundo piso del centro comercial Real Plaza de la ciudad Huánuco, es conocida mayormente por su marca “CINEPLANET” el cual ofrece servicio de entretenimiento (películas de estreno) y donde se puede adquirir combos de dulces, se realizó esta presente investigación hacia calcular el valor de correspondencia entre las variables motivación y desempeño profesional utilizando como herramienta el cuestionario Los resultados obtenidos permitieron concluir que se les permite a colaboradores autorrealizarse siguiendo una línea de carrera, prefieren los incentivos más que los salarios y esto ayuda a su buen desempeño laboral en algunos de los colaboradores falta demostrar compañerismo debido al egoísmo, La tesis ha demostrado que existe una relación entre merchandising visual y el comportamiento del consumidor luego de someterse al coeficiente de Pearson demostró un valor de 0.626, el cual muestra que consta una relación verdadera moderada entre estas dos

variables, el enfoque de investigación es cuantitativo y cuyo esquema de indagación es descriptivo correlacional, el ejemplo quedó accedida por 20 colaboradores de las áreas dulcería y servicio.

La investigadora da a conocer en forma clara que existe una relación merchandising visual y el comportamiento del consumidor ya que para ello utilizó el coeficiente de Pearson señalando que hay una correlación positiva moderada. Para medir el grado de las variables usó la técnica del cuestionario.

Sánchez (2017) presentó a la Universidad Privada de Huánuco Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en los colaboradores de la dirección regional de salud Huánuco, 2017, que tuvo como objetivo conocer la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2017. Y de esta manera informar que tan necesario e importante es mantener un buen clima organizacional en las instituciones. Las consecuencias del estudio manifiestan que hay relación considerable entre el clima organizacional y la complacencia profesional, con un valor relacional de 0.752, existe relación positiva fuerte entre clima organizacional de relaciones y la satisfacción laboral, con un valor relacional de 0.751; hay correspondencia media entre clima organizacional de identidad y la complacencia profesional con valor relacional de 0.410; existe relación media entre clima organizacional de conflicto y la satisfacción laboral, con un valor de 0.265, detallamos que la hipótesis general tiene correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Es evidente que la mejoría de trabajo profesional repercute de forma positiva en la entidad que demuestra ser un gran competidor si demuestra ser lo contrario apunta a un evidente fracaso de los que lo componen.

Se llegó a determinar en la investigación una correspondencia aceptable en el clima organizativo y la complacencia profesional, hallando un valor de relación de 0.752. Al final se afirma que hay una relación entre clima

organizativo y la complacencia profesional de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2017

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Motivación Laboral.**

Corresponde asimilar esta temática de las anteriores proposiciones en el que representantes como Sócrates, Platón, Aristóteles, estos filósofos trataban de estudiar el entorno racional de las motivaciones de los individuos el vínculo entre el organismo humano y el espíritu. Seguían estas indagaciones aproximándose entre el comportamiento de las personas y sus motivos que generan su accionar desde diversos aspectos de la fisiológica, psicológica y social hasta la actualidad, continúa siendo importante conocer la motivación humana factor importante para mejorar las relaciones en cualquier organización social pública y privada.

De acuerdo con Catanzaro (2001) narra, la motivación hace referencia al conjunto de presiones de los individuos, aquellos que pueden alterar o mantener el curso de la vida, en búsqueda de la estabilidad, el progreso personal, el aumento de la especie, la elevación social, la convivencia en la comunidad con los demás agentes comunitarios.

El investigador nos permite entender que son disímiles la motivación y las emociones son a veces muy parecidas, recalca que las emociones indican las sensaciones internas tiene conectividad con acontecimientos fisiológicos que ayudan al avance en el alcance de la motivación. Y que también son motivo de desarrollo integral en lo corporal, psíquico y social.

De acuerdo con Maslow (1943) la motivación es un aspecto que goza de permanencia, durabilidad y complejidad. Una conducta que se encuentra motivada tiene como utilidad un canal a por medio del que se logran expresar otros propósitos.

Manifiesta en decir, que la motivación es permanente, en cada uno de nosotros ya que la vida está llena de retos que debemos afrontarlos sin

desmayos, esas conductas nos dirigen como un itinerario para alcanzar las metas proyectadas.

### **Tipos de motivación**

Para que la motivación se dé, es necesario que lleguen a confluir varios procesos psicológicos que participan en el procesamiento de la información y se integran con el sentido del yo que van a llevar a diversas formas de motivación:

**La motivación intrínseca**, implica el conjunto de elementos que producen o hacen posible la realización de actividades por considerarlas divertidas, que llegan a contribuir o no, al alcance de la meta anhelada.

**Motivación extrínseca**. Implica el conjunto de elementos que hacen posible la búsqueda de metas que mueven a las personas a obtener las recompensas materiales.

Auto conocimiento externamente apuntando a tener mejores resultados posibles para ubicarse en un sitio idóneo en los diferentes aspectos personales para sobresalir liderando en una determinada comunidad.

Auto conocimiento interior procurando poseer mejores logros para que de esta forma el individuo alcance una satisfacción competitiva entre sus semejantes.

**Motivación trascendente**. Es cuando la mejoría alcanza al resto de los entes involucrando ejecutar diversos accionares positivos entre los demás individuos. (Maslow 1943).

### **Teorías relacionadas a la Motivación Laboral.**

Existe una gran cantidad de teorías que fundamentan la motivación quizá la más relacionada de acuerdo al objetivo de investigación es:

## **La teoría de las necesidades de Maslow**

De acuerdo con Orejuela (2014) la teoría de las necesidades se refiere al conjunto de fuerzas motivantes que mueven a los individuos y se encuentran fundamentadas en el conjunto de necesidades: estas pueden ser fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización.

La jerarquía de las necesidades de Maslow.

1. Fisiología. Dentro de las necesidades fisiológicas se puede identificar factores que hacen posible la vida misma, destacando entre ellas: la respiración, alimentación, descanso, sexo y homeostasis.
2. Seguridad. Dentro de las necesidades de seguridad se pueden mencionar a aquella sensación que se tiene de resguardar la integridad de la persona en diversos aspectos, destacando la necesidad de seguridad física, de seguridad en el empleo, seguridad de recursos, seguridad moral, seguridad familiar, seguridad de salud y de seguridad de la propiedad privada.
3. Afiliación. Implica el conjunto de necesidad de interrelación con otras personas, ya sea de carácter emocional o de contacto físico, destacando la necesidad de amistad, la necesidad de afecto, la necesidad de intimidad sexual.
4. Reconocimiento. Dentro de los factores que integran esta agrupación de elementos se encuentran el autorreconocimiento, la confianza, el respeto y el éxito.
5. Autorrealización. La necesidad que ocupa la cúspide en la pirámide de necesidades de Maslow, es la necesidad de autorrealización, dentro de los factores que la componen destacan la creatividad, la moralidad, la espontaneidad, la carencia de prejuicios, la aceptación de hechos y resolución de problemas.

Un gran aporte para la humanidad estas jerarquías de la necesidades de

Maslow ya que cada una de las personas están ubicadas según sus necesidades fundamentales.

### **Motivación Intrínseca**

De acuerdo con Jiménez y Bueno (2003) la motivación intrínseca implica la realización de una acción cuando esta origina gusto propio, pues incrementa una apreciación de competitividad o a la respuesta a un beneficio de interés individual sin necesidad de conseguir todo aliciente extrínseco.

Los individuos tienden a motivarse internamente para ejecutar sus labores cotidianas con mayor compromiso e independencia actuando con competitividad para tener éxito en sus quehaceres.

Herrera (2009) afirma que las personas que se motivan de manera intrínseca, realizan una acción o grupo de acciones o una tarea teniendo como compromiso con ella logran, disfrutan, ejecutan y conservan el beneficio por su realización concibiendo gran deleite de modo esencial a la correcta labor cotidiana.

Es mejor motivarse en forma intrínseca, para sentir mejor satisfacción personal ya que lo económico es secundario.

### **La Motivación extrínseca**

Herrera (2009) explica cuando los individuos con incitación extrínseca se soportan de un modo categórico para conseguir un propósito ansiado. Esta motivación lleva a los individuos a ejecutar una acción como herramienta para lograr un final definitivo.

Este investigador añade que la teoría de la autodeterminación indica que la motivación externa involucra el trabajo con la acción, siempre con la intención de conseguir un logro apartado de la acción similar.

Jiménez y Bueno (2003) mencionan que la motivación es externa cuando la conducta de los entes es encaminado a lograr un resultado externamente. Cuando la persona ejecuta ciertas conductas autodeterminadas se logra las

recompensas, evitando así las llamadas de atención de la autoridad inmediata superior.

Esta motivación externa asume un comportamiento significativo de estímulos y auxilios en la aceleración de la actuación de los entes. Menciona que los estímulos como los objetos o contingencia externa a la que se le dan una valía categórica por que los individuos intervienen en la disposición de su acción, por ejemplo, una comida favorita.

### **Motivación Trascendente**

Explica Suarez y Vivas (2010) la motivación trascendente involucra las actividades relacionadas a los favores con el resto de las personas. La motivación trascendente, busca que los sujetos realicen un conjunto de actividades por los resultados propicios que tienen sobre otros. Este tipo particular de motivación implica contar con una motivación que oriente a otras personas e implica cierta madurez.

La motivación extrínseca y la intrínseca logran satisfacer al sujeto que realiza el trabajo, por el contrario la motivación trascendental es significativo como se mencionó a los anteriores, pero que debemos estudiar es el deseo de accionar en la entidad correspondiente.

### **Variable: Desempeño docente**

#### **Desempeño**

El desempeño de un trabajador evidencia conductas que según Robbins (2013) crea informe al desempeño del trabajo, al civismo y a la falta de productividad.

Estas responsabilidades de trabajo deben ser acatados con responsabilidad por los profesionales de dicha institución para su debido cumplimiento en aras de aportar positivamente en los diversos acontecimientos educativos.

Del mismo modo ayudar en el tema psíquico de la institución, contribuyendo los valores que tanto falta hace practicar adecuadamente en nuestra sociedad actual.

La producción educativa debe repercutir en la entidad desterrando los antivalores como el hurto, afectación física a la institución, los malos tratos y la irresponsabilidad laboral de los docentes.

Estas labores encomiables o no deben ser examinados para ver el estado situacional de los docentes y asumir las medidas necesarias para su debido tratamiento con el objetivo de alcanzar las mejoras en bien de la comunidad educativa. Robbins (2013) hace referencia que uno de los propósitos de la evaluación de desempeño es socorrer a la dirección a tomar disposiciones para promociones, cambios o suspensiones de los personales. Nuevo propósito es asemejar las destrezas y competitividades de los personales conociendo así las insuficiencias de aprendizaje y progreso.

Tal como explica Robbins (2013) comentando acerca de los trabajos de los educadores, no solamente se debe ver las ganas el deseo de mejorar para alcanzar los objetivos trazados sino el mismo compromiso verdadero para contribuir con el mismo ahínco de todos los trabajadores educativos demostrando la unidad por lograr las metas propuestas a un inicio.

### **Desempeño Docente**

Explica Robalino (2006) aquí el maestro en educación coloca todo su talento, creatividad asumiendo un compromiso serio ante cada comunidad educativa para que de esta forma mejore la educación en bien de los educandos.

Hay variables que están en el desempeño como manifiesta Navarro (2005) el desempeño del maestro depende del sitio donde labora, su recinto de trabajo, la comodidad su entrega para la institución y su forma de ser del profesional todo ello se ve reflejado en cada profesional en la educación.

UNESCO (2006) Aporta la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe el desempeño docente, obedece a diversos elementos, empero, es la preparación de base en las instituciones superiores de formación académica y estable de los educadores, un mecanismo de característica y primordial del procedimiento pedagógico. Se manifiesta que no es dable platicar de progreso de la educación sin tener en cuenta el avance competitivo de los profesores.

El Marco del Buen Desempeño Docente hace énfasis en los desempeños como acciones visibles que pueden ser explicadas y evaluadas que van a expresar la competitividad del docente. El vocablo desempeño procede del inglés performance o perform, que constituye acción, en este caso concerniente al beneficio de aprendizajes anhelados y la realización de labores determinadas.

### **Dimensiones de la variable Desempeño docente**

Teniendo en cuenta al Marco del Buen Desempeño Docente y las fichas de valoración del desempeño docente que se aplica en las entidades educativas formativas de la que se tiene en cuenta para esta indagación las siguientes dimensiones:

#### **Uso Pedagógico del tiempo**

Por convenio de esta ficha de monitoreo del MINEDU (2015) que se aplica en las escuelas y colegios estatales para calcular el desempeño de los docentes por parte de los superiores educativos, con la observación y la revisión de la planificación de los profesores.

Se supone que esta dimensión es cuando el educador usa el tiempo efectivo en actividades académicas para crear aprendizajes significativos en los estudiantes, así como la dosificación del tiempo de las actividades y con la obediencia y acatamiento del horario determinado según los planes curriculares de la institución. Potencialmente, se evalúa si el educador planea las actividades a desarrollar mostrando su carpeta pedagógica y demostrando la dosis del espacio en la actividad de aprendizaje.

## **Uso de herramientas pedagógicas**

Aquí se toma en cuenta el uso del Diseño Curricular Nacional como una herramienta pedagógica que dirige el desarrollo de las actividades de aprendizaje.

Explica el Ministerio de Educación (2015) menciona que Diseño Curricular Nacional es un documento de trabajo que proponen disposición pedagógica e instrucción a los profesores para una positiva educación de los contenidos de cada una de las áreas curriculares.

Aquí se aprecia si la y el docente plantea el conflicto cognitivo de acuerdo a las orientaciones, si se informa el propósito de la sesión a los alumnos, para estar a la mira que los profesionales en la educación amplíe habilidades para recoger los saberes anteriores de los alumnos. Asimismo se crea informe a la compañía que realiza el educador a sus alumnos teniendo en cuenta sus ritmos, logros y necesidades.

Vemos si los educadores tienen en respeto las competencias y capacidades del Diseño Curricular Nacional así como la realización de la valoración a los alumnos y la adecuación de las estrategias metodológicas en quehacer a las necesidades e intereses de los alumnos.

## **Uso de materiales y recursos educativos.**

Aquí se vislumbra el uso por parte de los docentes, materiales y recursos de manera adecuada que favorecen al progreso de las acciones, igualmente se logra ver que los maestros conduzcan y sitúe a sus alumnos para el trabajo permanente con los materiales y recursos educativos. De igual forma se pedirá la contribución de los apoderados en la elaboración de nuevos materiales educativos.

Esta misma utilización de materiales y recursos educativos corresponde manipularse en la programación de sesión educativa como la intención de la planificación diaria de clases.

## 1.4. Formulación del problema

### Problema general

¿Cuál es la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao - 2018?

### Problemas específicos

**PE<sub>1</sub>.** ¿Existe relación entre la motivación intrínseca y desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao - 2018?

**PE<sub>2</sub>.** ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao 2018?

**PE<sub>3</sub>.** ¿De qué manera se relaciona la motivación trascendente y el desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao -2018?

## 1.5. Justificación del estudio.

La ejecución del presente trabajo de investigación se justifica porque cumple con los siguientes requisitos:

**Conveniencia:** El presente trabajo de investigación sumará para instaurar la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño docente del distrito de Punchao, favorecerá con resultados palmarios que servirán como base para una investigación experimental; el presente trabajo cobra relevancia, porque planea aclarar la relación existente del desempeño docente mediante una adecuada motivación laboral. Por otro lado el beneficio se sostiene en que su ejecución nos consentirá identificar la correspondencia entre la motivación laboral y el desempeño docente en la manifestada comunidad Educativa del distrito de Punchao.

**Relevancia social:** Los beneficios que se procura conseguir con la elaboración del presente trabajo podrían especificarse del siguiente modo:

a) Para el indagador: fortalecerá sus conocimientos respecto a la investigación, la auto preparación y para optar su grado académico.

b) La motivación laboral de los docentes en una Institución Educativa Secundaria Menores perteneciente al distrito de Punchao, provincia de Huamálies, región Huánuco con que describirá el modo como los usuarios distinguirán su trabajo y el nivel de satisfacción que dan a conocer hacia ellos.

c) Para los usuarios de la referida comunidad Educativa, servirá como punto de partida para obtener la reflexión de los docentes de la mencionada Institución Educativa y así puedan mejorar su servicio educativo en beneficio de los estudiantes de su entidad.

De esta manera el presente trabajo de investigación conserva notabilidad social en efecto porque proyecta demostrar la importancia de la motivación docente en el mismo acto de mejorar el desempeño docente en la institución pública, el equivalente que nos interesará como base para poder aplicar los principios de las buenas prácticas administrativas y el objetivo de brindar un mejor servicio en la entidad.

**Implicancias prácticas:** Los efectos de la presente investigación serán de utilidad para perfeccionar la motivación docente con respecto a la mejora del desempeño docente, al mismo tiempo para la elaboración de una investigación experimental con correspondencia a la motivación docente y el desempeño docente. Del mismo modo nos permite demostrar la importancia de una adecuada motivación docente de los docentes de la Institución Secundaria Menores de Punchao para la respectiva mejora del desempeño docente.

Valor teórico: El presente trabajo de investigación contribuirá con la exploración pormenorizada de definiciones contemporáneas respecto a la motivación docente y desempeño laboral, del mismo modo de sus

principales características y/o dimensiones. Además procurará llenar los vacíos cognitivos en el sector educativo y otros sectores, específicamente en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Menores del distrito de Punchao.

En consecuencia circunscribirá información teórica y científica vigente con respecto a las variables de estudio y sus características dentro y fuera de una institución pública.

**Utilidad metodológica:** La investigación puede ser empleada a otras instituciones puesto que la motivación laboral y desempeño docente son variables universales; y por consiguiente, se manejan en todas las instituciones y/u organizaciones públicas. Es más, se favorecerá con la validación de instrumentos de medición de las variables estudiadas, adecuadas a la realidad y al contexto del espacio de investigación.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Hi: Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente de una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao-2018.

### **Hipótesis nula**

Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en una Institución Secundaria Menores - Punchao 2018.

### **Hipótesis específicas**

**HE<sub>1</sub>.** Existe correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en una Institución Secundaria Menores - Punchao - 2018.

**HE<sub>2</sub>**. Existe correlación entre la motivación extrínseca y el cumplimiento del desempeño docente en una Institución Secundaria Menores - de Punchao - 2018.

**HE<sub>3</sub>**. Existe correlación entre la motivación trascendente y el desempeño docente en una Institución Secundaria Menores - Punchao - 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la correlación entre la motivación laboral y el desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores – Punchao - 2018.

### **Específicos**

**OE<sub>1</sub>**. Definir la correlación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores – Punchao - 2018.

**OE<sub>2</sub>**. Establecer la correlación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores – Punchao - 2018.

**OE<sub>3</sub>**. Establecer la correlación existente entre la motivación trascendente y el desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores – Punchao - 2018.

## II. MÉTODO.

### 2.1. Diseño de Estudio

Haciendo uso de la categorización dada por Hernández, Fernández y Baptista (2014) la presente indagación es de diseño no experimental, ya que el estudio se efectúa sin la operación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente para analizarlos. Es también transeccional (transversal) debido a que, se recolecta los datos en un solo momento, en un tiempo único. Su intención es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “una vista fotográfica” de algo que sucede. Por último es considerada correlacional, ya que describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, en términos correlacionales.

El diseño de la presente investigación se expresa en el siguiente esquema:



Donde:

M : Muestra

Ox : Motivación laboral

Oy : Desempeño docente

r : Relación entre variables

Población:  
50 docentes

Muestreo :  
30 docentes de la I.E  
Secundaria Menores de  
Punchao

Muestreo :  
No probabilístico

## Cuadro N° 01

### 2.2 Operacionalización de la variable Motivación Laboral

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>La motivación es el esfuerzo que ejecuta un individuo para obtener el propósito cuyo asunto involucra ímpetu, orientación y constancia. Robbins. (2013)</p>	<p>La Motivación docente se medirá a través de la técnica llamada encuesta y el instrumento cuestionario que consta de 18 ítems. 6 miden Intrínseco; 6 Extrínseco y 6 Trascendente.</p>	Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siente que su labor cumple con sus expectativas personales.</li> <li>• Se siente con ánimo y energía para realizar su trabajo</li> <li>• Experimenta autonomía en su labor docente.</li> <li>• Le gusta el trabajo que realiza en su I.E.</li> <li>• Se siente cómodo con el ambiente físico de la Institución en la que trabaja.</li> <li>• Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional.</li> </ul>	<p>Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</p>
		Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe comunicación fluida entre usted y el director de su institución.</li> <li>• Se siente cómodo con el ambiente físico de la Institución en la que trabaja.</li> <li>• El sueldo que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.</li> <li>• Recibe recompensas e incentivos por su trabajo docente.</li> <li>• Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos institucionales.</li> </ul> <p>Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores.</p>	
		Trascendente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piensa que su desempeño laboral beneficia a sus alumnos.</li> <li>• Se compromete con su institución hacia el logro de los objetivos</li> <li>• Participa con entusiasmo en las actividades de su Institución.</li> <li>• En la Institución se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.</li> <li>• Considera buena la relación entre sus colegas de trabajo.</li> <li>• Es solidario para ayudar el trabajo de los demás.</li> </ul>	

## Cuadro N° 02

### Operacionalización de la variable Desempeño docente

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>El maestro en educación coloca todo su talento, creatividad asumiendo un compromiso serio ante cada comunidad educativa para que de esta forma mejore la educación en bien de los educandos. (Robalino 2016)</p>	<p>El Desempeño Docente se medirá a través de la técnica llamada encuesta y el instrumento cuestionario que consta de 11 ítems.</p>	Uso Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas que generan aprendizajes significativos.</li> <li>• Dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.</li> <li>• Cumple y respeta el horario establecido en el área curricular de acuerdo a los planes curriculares.</li> </ul>	<p>Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</p>
		Uso de Herramientas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantea el reto o conflicto cognitivo según las orientaciones del DCN.</li> <li>• Comunica con claridad los propósitos de la sesión y las actividades previstas, según las orientaciones del DCN para la programación curricular.</li> <li>• Desarrolla estrategias basadas en el DCN para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes teniendo en cuenta los enfoques del área.</li> <li>• Acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades</li> <li>• Tiene en cuenta las competencias y capacidades del DCN, ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa.</li> </ul>	
		Uso de Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliza materiales y/o recursos educativos de manera oportuna que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje para la sesión.</li> <li>• Usa materiales elaborados con participación de estudiantes y/o padres de familia para el desarrollo de los aprendizajes</li> <li>• Presenta la planificación (carpeta pedagógica) en las que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.</li> </ul>	

## 2.3. Población y Muestra

### 2.3.1. Población

La población para el presente trabajo de investigación estuvo compuesta por la totalidad de 70 docentes del distrito de Punchao 2018.

#### CUADRO N° 1

##### POBLACIÓN DE 50 DOCENTES DEL DISTRITO DE PUNCHAO 2018

I.E INICIAL N° 030	6 docentes
I.E N° 32412	14 docentes
I.E Secundaria Menores de Punchao	30 docentes

Fuente: CAP de las diversa Instituciones Educativas de los diversos niveles del distrito de Punchao - 2018.

Elaboración: El investigador.

### 2.3.2. Muestra

La muestra que integró la investigación estuvo compuesta por un grupo de 30 profesores de la Institución Educativa Secundaria Menores del distrito de Punchao, provincia Huamalíes y región Huánuco.

#### CUADRO N° 2

##### POBLACIÓN DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA MENORES DE PUNCHAO - 2018

Docentes: Cantidad de 30

Fuente: CAP DE LA I.E. Secundaria Menores de Punchao.

Elaboración: El investigador.

### **2.3.3. Muestreo:**

El muestreo usado para este trabajo de investigación es un muestreo no probabilístico por juicio de expertos o criterio. El cual es fundamentada por Gamarra, Pujay y Cuevas (2008) explican con claridad este tipo de muestreo.(P. 57)

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Para la elaboración de este proyecto de investigación se empleó las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de datos:

#### **Técnicas**

- Técnica de observación. Según Abanto (2016), “Es la técnica de recolección de datos a través de la percepción directa de los hechos educativos”. (p.47)
- Técnica de encuesta. De acuerdo con Abanto (2016) persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema. (p.49)

#### **Instrumento**

- Cuestionarios.

#### **Ficha técnica del instrumento de medición de motivación laboral.**

Nombre: Cuestionario de motivación laboral.

Autor: Aguirre Nieto, Alder.

Tiempo de aplicación: 15 a 20 minutos aproximados.

Edad de aplicación: Docentes Institución Secundaria Menores Punchao.

Forma de aplicación: Individual

Psicometría: Mide la motivación que tienen los docentes de la Institución Educativa, así como cada una de las dimensiones que la componen, como son formalidad, iniciativa, mejora del desempeño docente, con mayor motivación. Coeficiente Alpha de Cronbach = 0.795.

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
	N	%	
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,782	28

Aplicada la prueba de Alpha de Cronbach al instrumento de medición de motivación laboral para los docentes de las Institución Educativa, se obtuvo el valor = 0.782 lo que implica que el instrumento tiene alta confiabilidad y puede ser aplicado tal y como está.

### **Validación del instrumento de medición de motivación laboral**

<b>JURADO</b>	<b>Dr. Mendoza Balarezo, Javier</b>	<b>Dr. Justniano Tucto, Ageleo</b>	<b>Dr. Evaristo Borja, Marlon Eugenio</b>	<b>Total</b>
Calificación	Apto	Apto	Apto	Apto

El promedio de calificación del instrumento de medición de la variable motivación laboral es de Apto, por lo tanto disfruta de una validez aceptable y puede ser aplicado tal y como está.

### **Ficha técnica del instrumento de medición de desempeño laboral.**

Nombre: Cuestionario de desempeño laboral.

Autor: Aguirre Nieto, Alder.

Tiempo de aplicación: 15 a 20 minutos aproximados.

Edad de aplicación: Docentes de la institución educativa.

Forma de aplicación: Individual

Psicometría: Mide desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa, así como cada una de las dimensiones que la componen, como son expectativas, confiabilidad, interés personal y logro personal. Prueba de Apha de Cronbach = 0.781.

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		<b>N</b>	<b>%</b>
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>N de elementos</b>
,952	11

Aplicada la prueba de Alpha de Cronbach al instrumento de medición de desempeño laboral para los docentes de las Institución Educativa, se obtuvo el valor = 0.952 lo que implica que el instrumento tiene alta confiabilidad y puede ser aplicado tal y como está.

### **Validación del instrumento de medición de desempeño laboral**

<b>JURADO</b>	<b>Dr. Mendoza Balarezo, Javier</b>	<b>Dr. Justniano Tucto, Ageleo</b>	<b>Dr. Evaristo Borja, Marlon Eugenio</b>	<b>Total</b>
Calificación	Apto	Apto	Apto	Apto

El promedio de calificación del instrumento de medición de la variable satisfacción del usuario es de Apto, por lo tanto disfruta de una validez aceptable y puede ser aplicado tal como está.

La aplicación de los instrumentos se efectuó el mismo día, dándoles el tiempo correspondiente de acuerdo a la ficha técnica y auxiliándolos en caso de presentarse duda alguna.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Para el análisis de los datos se siguió el siguiente proceso:

- Elaboración de tablas de distribución de frecuencias, con el apoyo del programa Microsoft Excel 2013.
- Elaboración de indicadores de tendencia central, con el apoyo del programa Microsoft Excel 2013.
- Gráfico de barras, con el apoyo del programa Microsoft Excel 2013.
- Estadísticos

Para el análisis de los datos obtenidos se emplearon estadísticos como:

- Media aritmética
- Coeficiente de correlación “r” de Pearson, con el apoyo del programa SPSS 22

### III. RESULTADOS

#### 1.1. Estadísticos descriptivos

Tabla N° 1

Nivel de motivación intrínseca en la Institución Educativa Secundaria de Menores de Punchao, 2018.

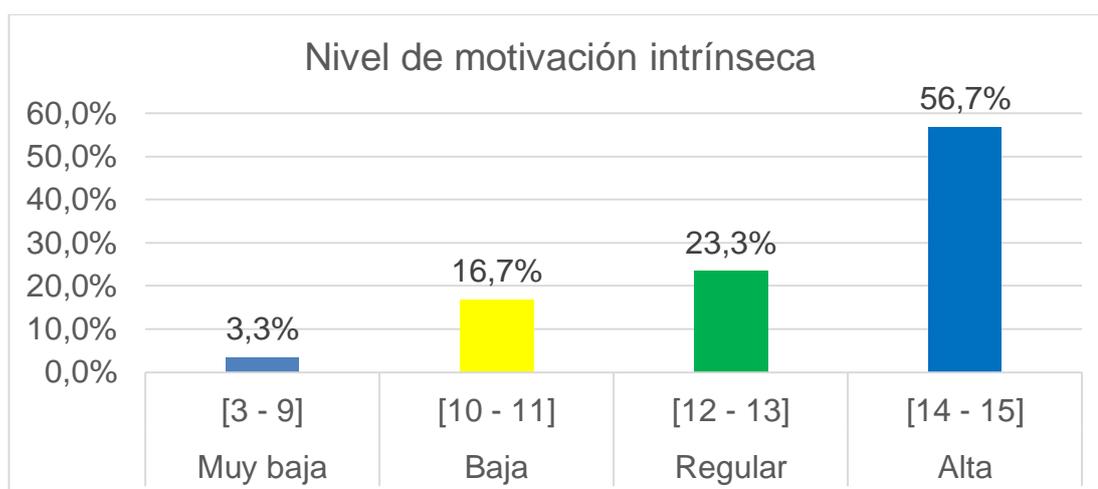
Nivel de motivación intrínseca	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja [3 - 9]	1	3.3%
Baja [10 - 11]	5	16.7%
Regular [12 - 13]	7	23.3%
Alta [14 - 15]	17	56.7%
Total	30	100.0%

**Fuente:** Cuestionario de motivación laboral.

**Elaboración:** El investigador.

Gráfico N° 1

Nivel de motivación intrínseca en la Institución Educativa Secundaria de Menores de Punchao, 2018.



**Fuente:** Tabla N° 1.

**Elaboración:** El investigador.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de motivación laboral respecto al nivel de motivación intrínseca se encontró que el 3.3% de los docentes declara tener una motivación intrínseca muy baja, el 16.7% de docentes tiene un nivel bajo de motivación intrínseca, el 23.3% tiene una motivación intrínseca regular y 56.7% de los docentes afirma que en la institución educativa de nivel secundaria de menores de Punchao la motivación intrínseca tiene un alto nivel.

**Tabla N° 2**

**Nivel de motivación extrínseca en la Institución Educativa Secundaria de Menores de Punchao, 2018.**

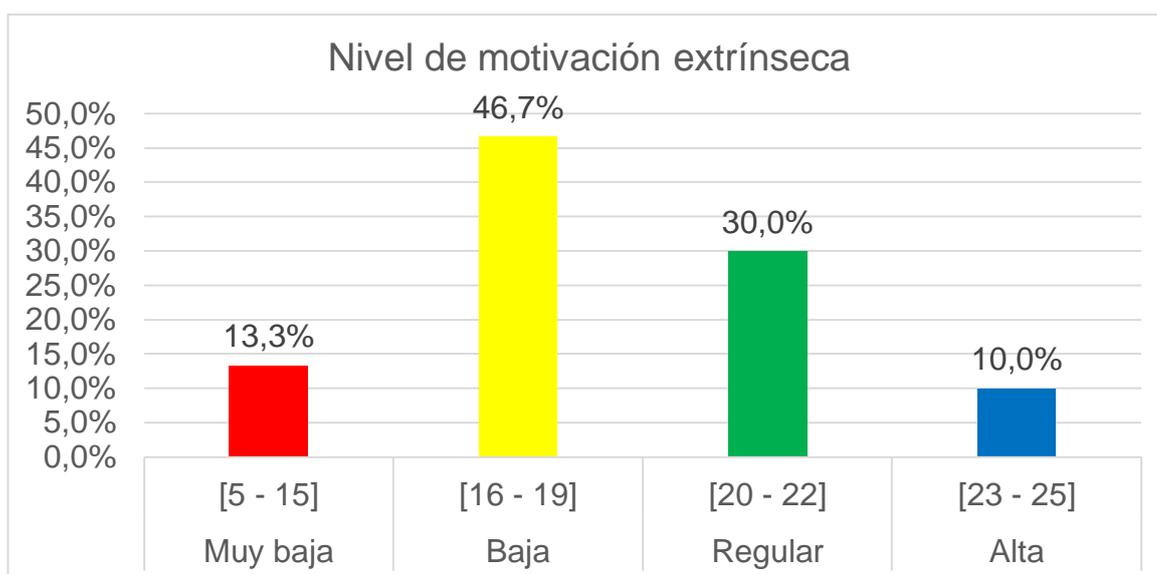
Nivel de motivación extrínseca		Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	[5 - 15]	4	13.3%
Baja	[16 - 19]	14	46.7%
Regular	[20 - 22]	9	30.0%
Alta	[23 - 25]	3	10.0%
Total		30	100.0%

**Fuente:** Cuestionario de motivación laboral.

**Elaboración:** El investigador.

**Gráfico N° 2**

**Nivel de motivación extrínseca en la Institución Educativa Secundaria de Menores de Punchao, 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 2.

**Elaboración:** El investigador.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de motivación laboral respecto al nivel de motivación extrínseca se encontró que el 13.3% de los docentes declara tener una motivación extrínseca muy baja, el 46.7% de docentes tiene un nivel bajo de motivación extrínseca, el 30% tiene una motivación extrínseca regular y el 10% de los docentes afirma que en la institución educativa de nivel secundaria de menores de Punchao la motivación extrínseca tiene un alto nivel.

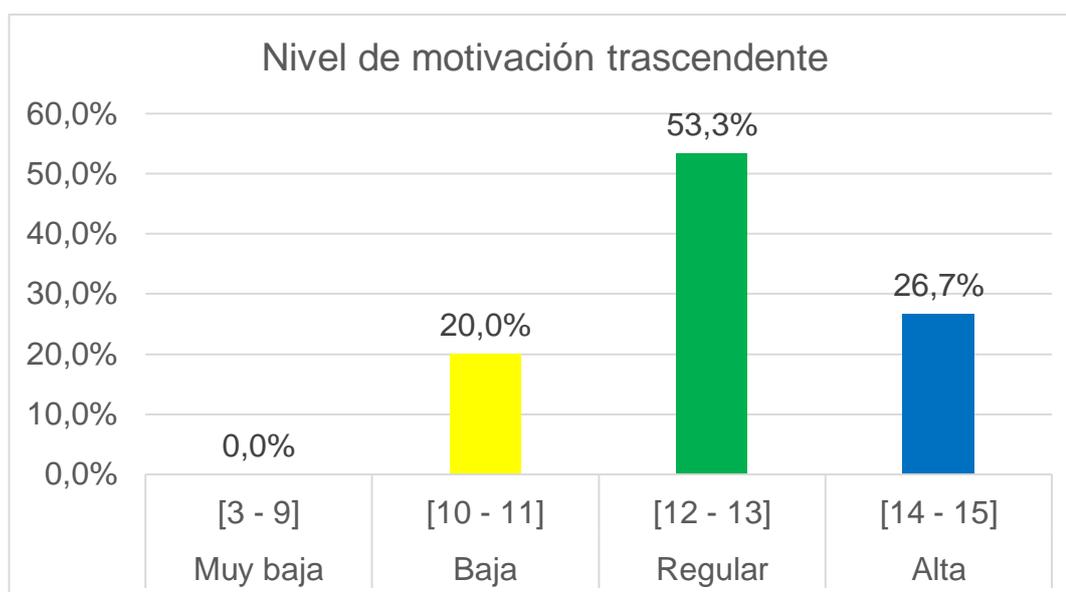
**Tabla N° 3**  
**Nivel de motivación trascendente en la Institución Educativa**  
**Secundaria de Menores de Punchao, 2018.**

Nivel de motivación trascendental	Frecuencia	Porcentaje	
Muy baja	[3 - 9]	0	0.0%
Baja	[10 - 11]	6	20.0%
Regular	[12 - 13]	16	53.3%
Alta	[14 - 15]	8	26.7%
Total		30	100.0%

**Fuente:** Cuestionario de motivación laboral.

**Elaboración:** El investigador.

**Gráfico N° 3**  
**Nivel de motivación trascendente en la Institución Educativa**  
**Secundaria de Menores de Punchao, 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 3.

**Elaboración:** El investigador.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de motivación laboral respecto al nivel de motivación trascendente se encontró que el 13.3% de los docentes declara tener una motivación trascendente de nivel muy bajo, el 53.3% de docentes tiene un nivel bajo de motivación trascendente, el 53.3% tiene una motivación trascendente regular y el 26.7% de los docentes afirma que en la institución educativa de nivel secundaria de menores de Punchao la motivación trascendente tiene un alto nivel.

**Tabla N° 4**

**Nivel de motivación laboral en la Institución Educativa Secundaria de Menores de Punchao, 2018.**

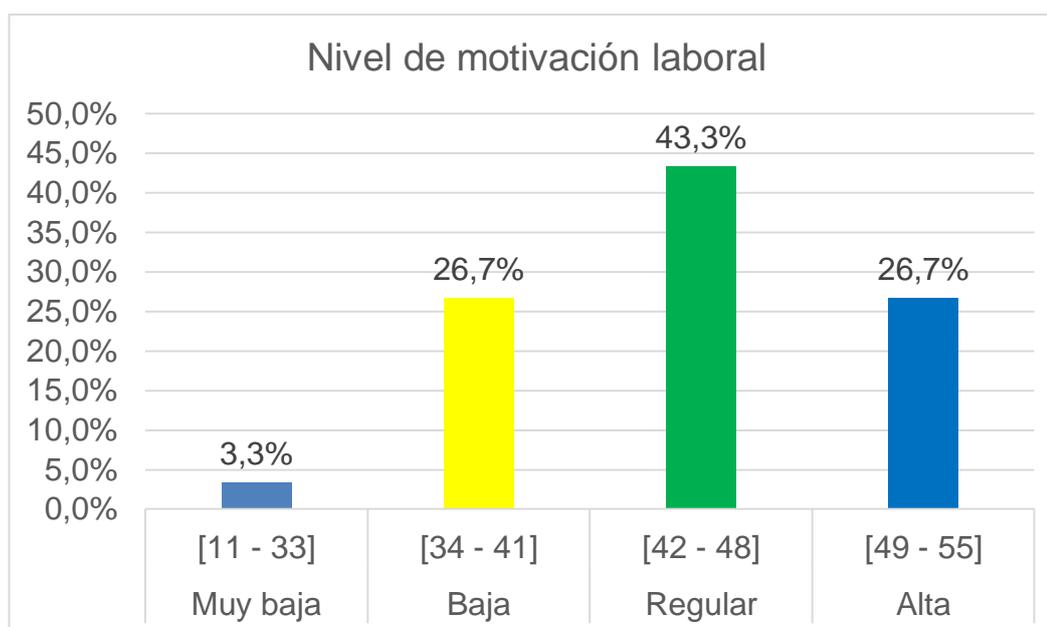
Nivel de motivación laboral		Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	[11 - 33]	1	3.3%
Baja	[34 - 41]	8	26.7%
Regular	[42 - 48]	13	43.3%
Alta	[49 - 55]	8	26.7%
Total		30	100.0%

**Fuente:** Cuestionario de motivación laboral.

**Elaboración:** El investigador.

**Gráfico N° 4**

**Nivel de motivación laboral en la Institución Educativa Secundaria de Menores de Punchao, 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 4.

**Elaboración:** El investigador.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de motivación laboral se encontró que el 3.3% de los docentes declara tener una motivación laboral de nivel muy bajo, el 26.7% de docentes tiene un nivel bajo de motivación laboral, el 43.3% tiene una motivación laboral regular y el 26.7% de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria de menores de Punchao tiene un alto nivel de desempeño laboral.

**Tabla N° 5**

**Nivel de uso pedagógico del tiempo en la Institución Educativa  
Secundaria de Menores de Punchao, 2018.**

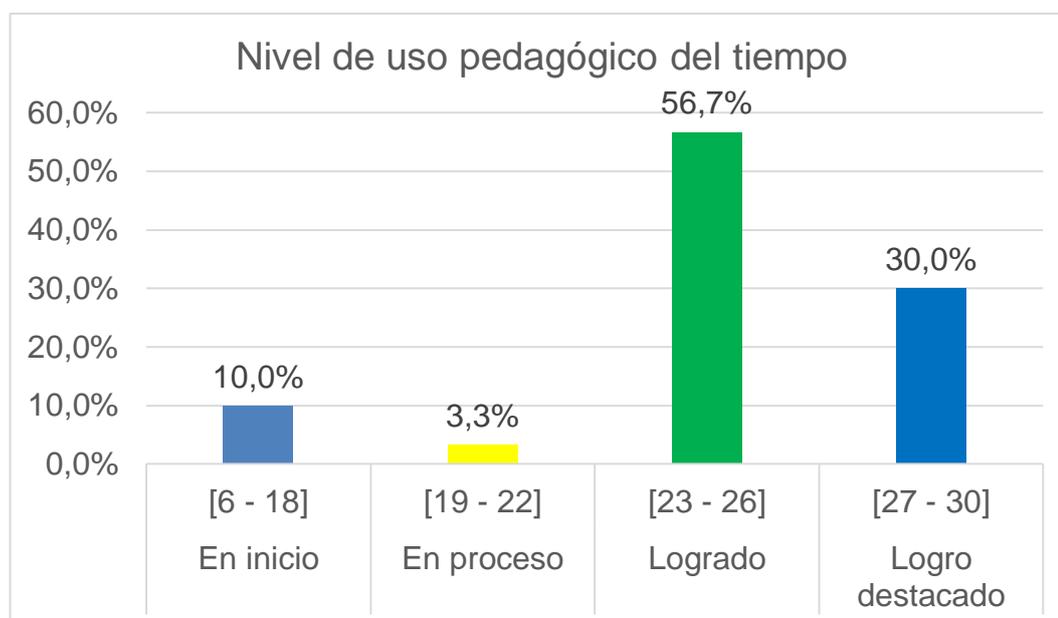
Nivel de uso pedagógico del tiempo	Frecuencia	Porcentaje	
En inicio	[6 - 18]	3	10.0%
En proceso	[19 - 22]	1	3.3%
Logrado	[23 - 26]	17	56.7%
Logro destacado	[27 - 30]	9	30.0%
Total		30	100.0%

**Fuente:** Cuestionario de desempeño docente.

**Elaboración:** El investigador.

**Gráfico N° 5**

**Nivel de uso pedagógico del tiempo en la Institución Educativa  
Secundaria de Menores de Punchao, 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 5.

**Elaboración:** El investigador.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de desempeño docente respecto al uso pedagógico del tiempo se encontró que el 10% de los docentes declara encontrarse en inicio, el 3.3% de docentes expresa encontrarse en proceso de tener un buen uso pedagógico del tiempo, el 56.7% logró un adecuado uso pedagógico del tiempo y el 30% de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria de menores de

Punchao afirma alcanzar un logro destacado en cuanto al uso pedagógico del tiempo.

**Tabla N° 6**

**Nivel de uso herramientas pedagógicas en la Institución Educativa Secundaria de Menores de Punchao, 2018.**

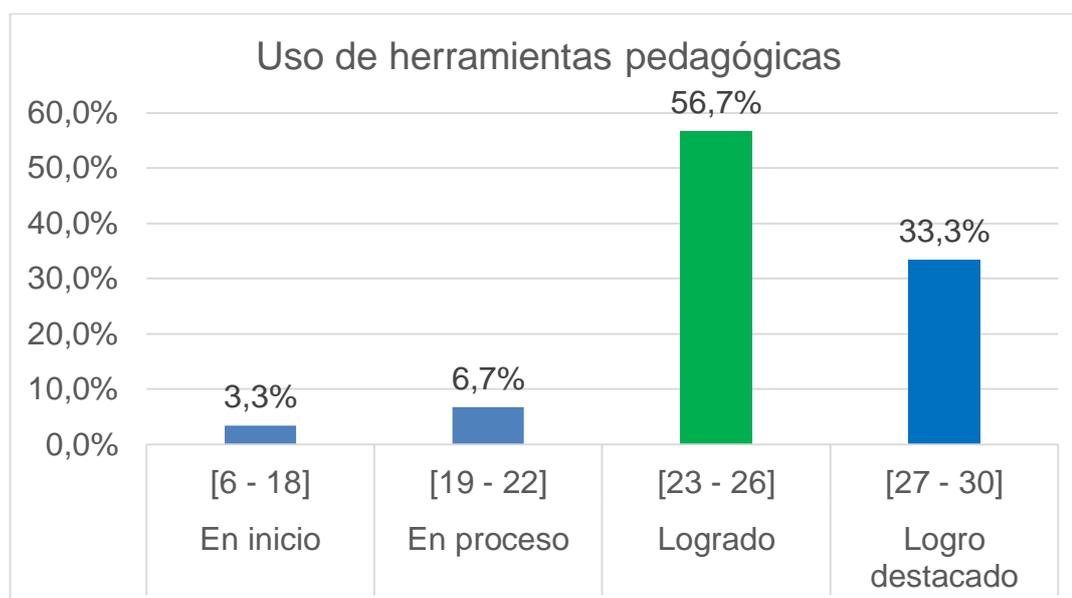
Nivel de uso pedagógico del tiempo	Frecuencia	Porcentaje	
En inicio	[6 - 18]	3	10.0%
En proceso	[19 - 22]	1	3.3%
Logrado	[23 - 26]	17	56.7%
Logro destacado	[27 - 30]	9	30.0%
Total		30	100.0%

**Fuente:** Cuestionario de desempeño docente.

**Elaboración:** El investigador.

**Gráfico N° 6**

**Nivel de uso de herramientas pedagógicas en la Institución Educativa Secundaria de Menores de Punchao, 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 6.

**Elaboración:** El investigador.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de desempeño docente respecto al uso de herramientas pedagógicas se encontró que el 3.3% de los docentes declara encontrarse en inicio, el 6.7% de docentes expresa encontrarse en proceso de tener un buen uso de herramientas pedagógicas, el 56.7% logró el uso de herramientas pedagógicas y el 33.3% de los

docentes de la institución educativa de nivel secundaria de menores de Punchao afirma alcanzar un logro destacado en cuanto al uso de herramientas pedagógicas.

**Tabla N° 7**

**Nivel de uso de materiales en la Institución Educativa Secundaria de Menores de Punchao, 2018.**

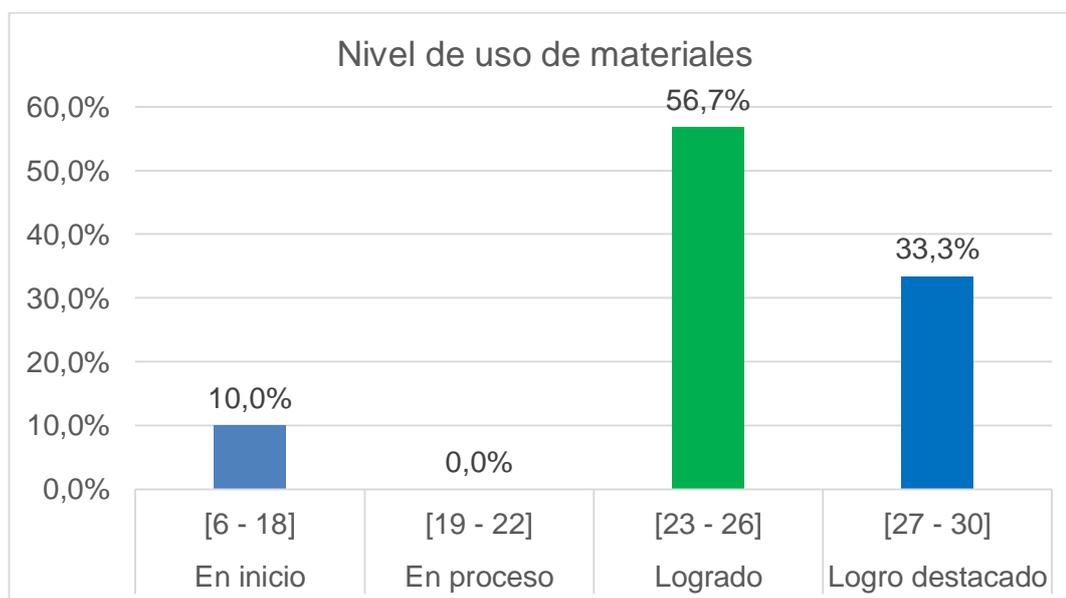
Nivel de uso de materiales	Frecuencia	Porcentaje
En inicio [6 - 18]	3	10.0%
En proceso [19 - 22]	0	0.0%
Logrado [23 - 26]	17	56.7%
Logro destacado [27 - 30]	10	33.3%
Total	30	100.0%

**Fuente:** Cuestionario de desempeño docente.

**Elaboración:** El investigador.

**Gráfico N° 7**

**Nivel de uso de materiales en la Institución Educativa Secundaria de Menores de Punchao, 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 7.

**Elaboración:** El investigador.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de desempeño docente respecto al uso de materiales se encontró que el 10% de los docentes declara encontrarse en inicio, ninguno de los docentes expresa encontrarse en proceso de lograr el uso adecuado de materiales, el 56.7% logró el uso

adecuado de materiales y el 33.3% de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria de menores de Punchao afirma alcanzar un logro destacado en cuanto al uso de materiales.

**Tabla N° 8**

**Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria de Menores de Punchao, 2018.**

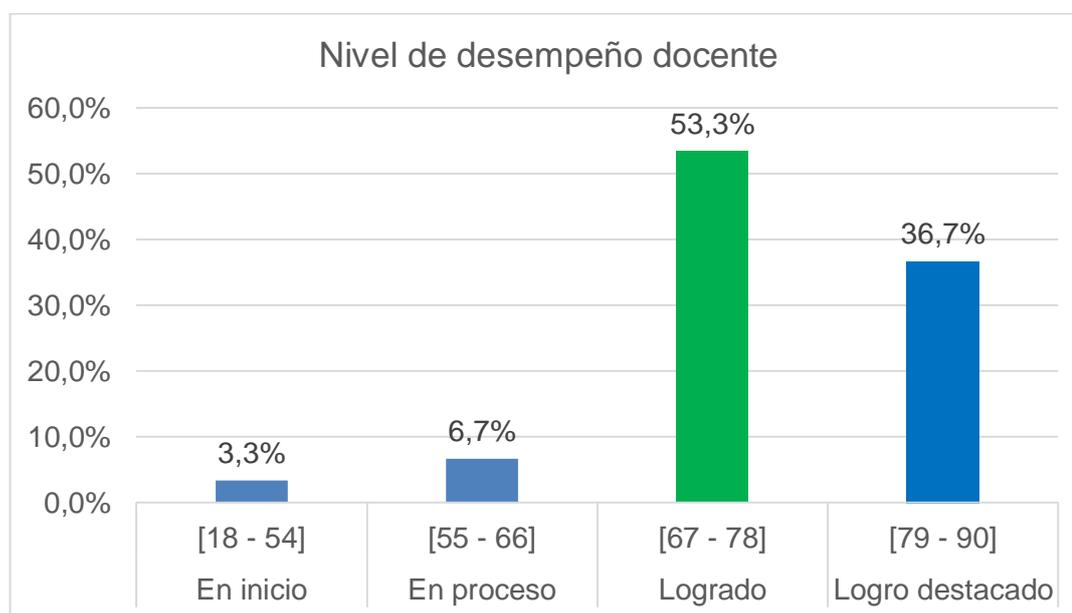
Nivel de desempeño docente	Frecuencia	Porcentaje
En inicio	[18 - 54]	1 3.3%
En proceso	[55 - 66]	2 6.7%
Logrado	[67 - 78]	16 53.3%
Logro destacado	[79 - 90]	11 36.7%
Total		30 100.0%

**Fuente:** Cuestionario de desempeño docente.

**Elaboración:** El investigador.

**Gráfico N° 8**

**Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria de Menores de Punchao, 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 8.

**Elaboración:** El investigador.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de desempeño docente que el 3.3% de los docentes declara encontrarse en inicio, ninguno de los docentes expresa encontrarse en proceso de lograr un buen desempeño

docente, el 53.3% ha logrado un buen desempeño docente y el 36.7% de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria de menores de Punchao afirma haber alcanzado un logro destacado en cuanto al desempeño docente.

### 3.2. Comprobación o contrastación de hipótesis

#### Prueba de hipótesis general

##### Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores de Punchao, 2018.

Hi: Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores de Punchao, 2018.

**Paso 2: Establecer el nivel de significancia:** 0.05

##### Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

- Las variables son ordinales o categóricas.
- La muestra es igual a 30.

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

##### Paso 4: Estimación del p-valor

**Tabla N° 9**  
**Prueba de hipótesis general**

		Motivación laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,582**
		N	,001
		30	30

	Coeficiente de correlación	,582**	1,000
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	30	30

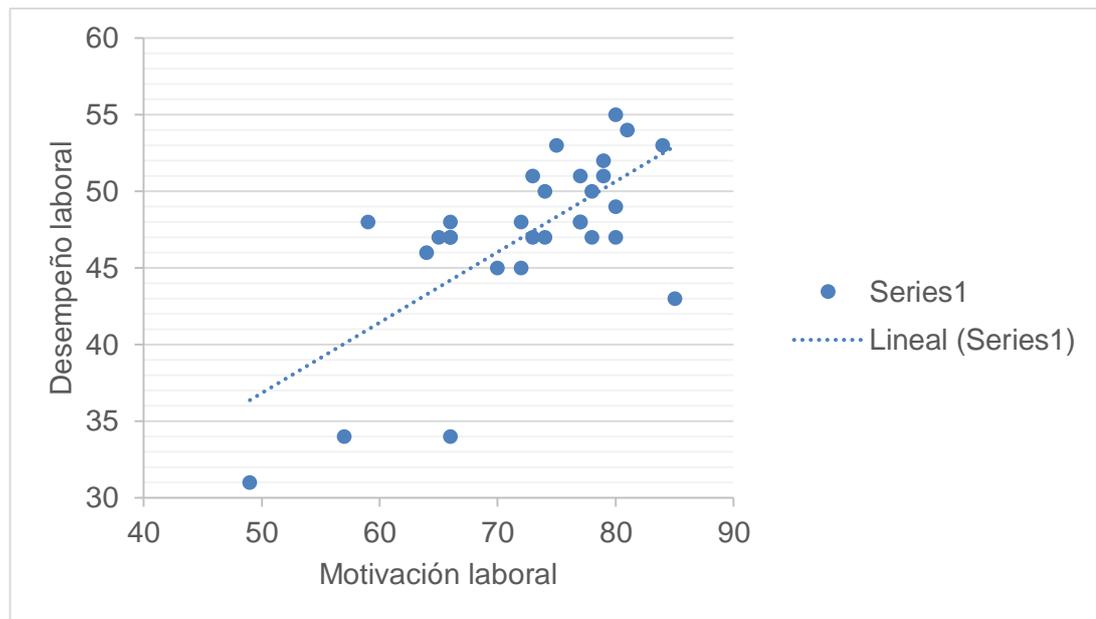
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de motivación laboral y desempeño docente.

Elaboración: El investigador.

**Gráfico N° 9**

**Correlación entre motivación laboral y el desempeño docente**



Fuente: Tabla N° 9.

Elaboración: El investigador.

**Paso 5: Toma de decisiones**

Valor de significancia  $\alpha=0.05$

p-valor= 0.001

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.001 \Rightarrow$  Por lo tanto Se rechaza la hipótesis nula

**Interpretación:** Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de motivación laboral y desempeño docente, se obtuvo el p-valor= 0.001 valor que es menor al valor de significancia=0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores de Punchao, 2018”.

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.

### **Prueba de hipótesis específica 1**

#### **Paso 1: Formulación de la hipótesis**

Ho: No existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores de Punchao, 2018.

Hi: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores de Punchao, 2018.

#### **Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05**

#### **Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis**

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

- Las variables son ordinales o categóricas.
- La muestra es igual a 30.

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

#### **Paso 4: Estimación del p-valor**

**Tabla N° 10**  
**Prueba de hipótesis específica 1**

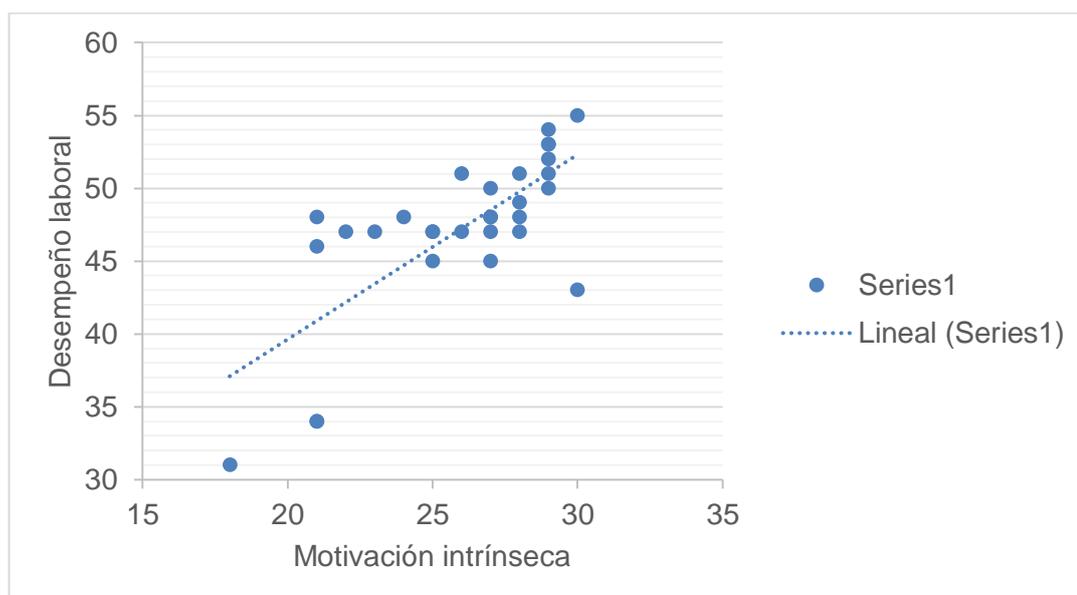
		Motivación intrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,672**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

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

Fuente: Cuestionarios de motivación laboral y desempeño laboral.  
Elaboración: El investigador.

**Gráfico N° 10**

**Correlación entre motivación intrínseca y el desempeño docente**



Fuente: Tabla N° 10.  
Elaboración: El investigador.

**Paso 5: Toma de decisiones**

Valor de significancia  $\alpha=0.05$

p-valor= 0.000

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.000 \Rightarrow$  Por lo tanto Se rechaza la hipótesis nula

**Interpretación:** Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de motivación intrínseca y desempeño docente, se obtuvo el p-valor= 0.000 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Menores de Punchao, 2018”.

El valor del coeficiente de correlación 0.672 nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre motivación intrínseca y desempeño docente, es decir, a mayor motivación intrínseca mejor desempeño docente.

## **Prueba de hipótesis específica 2**

### **Paso 1: Formulación de la hipótesis**

Ho: No existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Menores de Punchao, 2018.

Hi: Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Menores de Punchao, 2018.

### **Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05**

### **Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis**

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

- Las variables son ordinales o categóricas.
- La muestra es igual a 30.

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

### **Paso 4: Estimación del p-valor**

**Tabla N° 11**  
**Prueba de hipótesis específica 2**

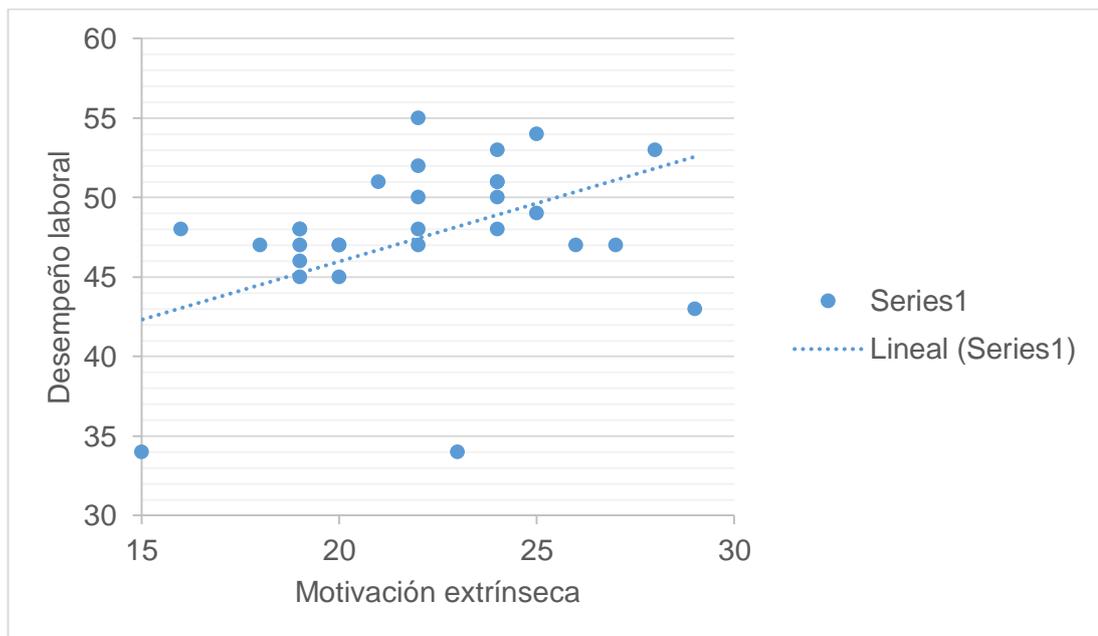
		Motivación extrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,419*
		Sig. (bilateral)	,021
		N	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de motivación laboral y desempeño laboral.  
Elaboración: El investigador.

**Gráfico N° 11**

**Correlación entre motivación extrínseca y el desempeño docente**



Fuente: Tabla N° 11.  
Elaboración: El investigador.

**Paso 5: Toma de decisiones**

Valor de significancia  $\alpha=0.05$

p-valor= 0.021

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.021 \Rightarrow$  Por lo tanto Se rechaza la hipótesis nula

**Interpretación:** Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de motivación extrínseca y desempeño docente, se obtuvo el p-valor= 0.021 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Menores de Punchao, 2018”.

El valor del coeficiente de correlación 0.419 nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre motivación extrínseca y desempeño docente, es decir, a mayor motivación extrínseca mejor desempeño docente.

### **Prueba de hipótesis específica 3**

#### **Paso 1: Formulación de la hipótesis**

Ho: No existe relación significativa entre la motivación trascendente y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Menores de Punchao, 2018.

Hi: Existe relación significativa entre la motivación trascendente y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Menores de Punchao, 2018.

**Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05**

#### **Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis**

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

- Las variables son ordinales o categóricas.
- La muestra es igual a 30.

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

#### **Paso 4: Estimación del p-valor**

**Tabla N° 12**  
**Prueba de hipótesis específica 3**

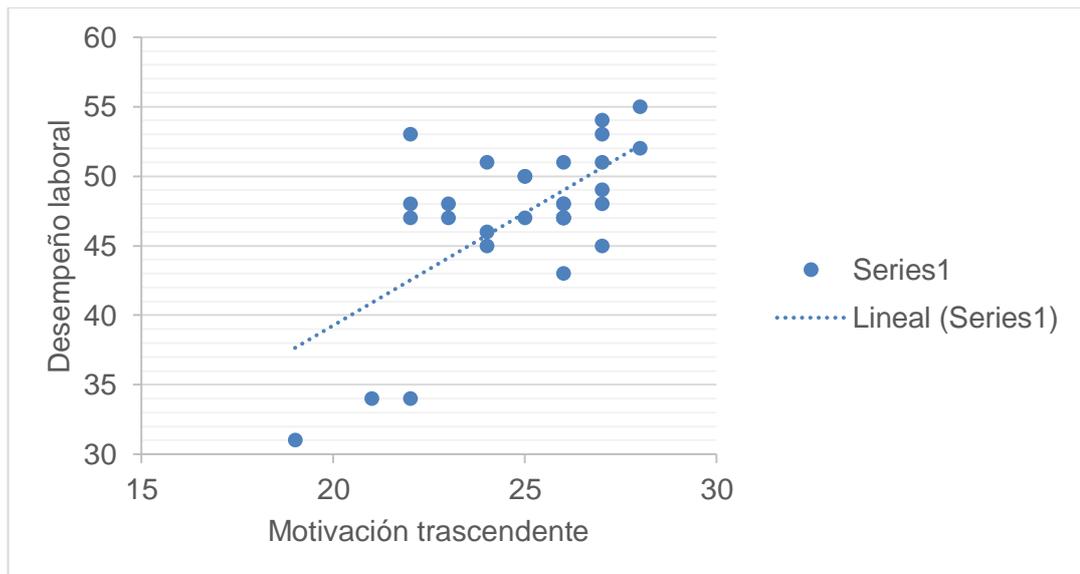
		Motivación trascendente	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación trascendente	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,496**
		N	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,496**
		Sig. (bilateral)	,005
		N	30

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

Fuente: Cuestionarios de motivación laboral y desempeño laboral.  
Elaboración: El investigador.

**Gráfico N° 12**

**Correlación entre motivación trascendente y el desempeño docente**



Fuente: Tabla N° 12.  
Elaboración: El investigador.

**Paso 5: Toma de decisiones**

Valor de significancia  $\alpha=0.05$

p-valor= 0.005

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.005 \Rightarrow$  Por lo tanto Se rechaza la hipótesis nula

**Interpretación:** Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de motivación extrínseca y desempeño docente, se obtuvo el p-valor= 0.005 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “Existe relación significativa entre la motivación trascendente y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Menores de Punchao, 2018”.

El valor del coeficiente de correlación 0.496 nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre motivación trascendente y desempeño docente, es decir, a mayor motivación trascendente mejor desempeño docente.

#### **IV DISCUSIÓN**

El presente trabajo de investigación trata de forma importante el tema de la motivación de los docentes en las Instituciones Educativas y su influencia en el desempeño de los trabajadores educativos, significa en las circunstancias actuales un buen aporte en la mejora de las entidades ya que son el capital humano para alcanzar los objetivos deseados de una entidad. Por tal motivo los autores en psicología, en el campo educativo y los investigadores están en la imperiosa necesidad de estudiar las necesidades básicas que tienen las personas para ello tratan diferentes teorías motivacionales en el que explican con detalle las necesidades, intereses, emociones que poseen cada empleado de una entidad pública o privada.

En el sector educación se puede ver que el desempeño docente no está establecido por componentes motivacionales intrínsecos como la realización individual o por la motivación extrínseca como el factor económico o algunos reconocimientos por parte de los agentes educativos o del estado, se nota un buen nivel de motivación docente con el único objetivo de mejorar el desempeño de los profesores del nivel secundario del distrito de Punchao, del mismo modo apunta más trabajar bien en las dimensiones ya que en estos repercuten los valores de compromiso, responsabilidad, la dedicación por sus alumnos, tales detalles influyen en la mejora de su desempeño, lo que se ve con claridad en los factores motivacionales trascendentes que a veces se toma poca importancia en las indagaciones.

Siendo conscientes de la presente investigación el factor tiempo a veces nos limita a tener mejores resultados de las indagaciones debido a la labor educativa permanente que afrontamos a diario, pero se tiene que seguir en esa constancia de mejorar nuestra motivación para trascender en el campo educativo.

Los resultados de la presente investigación nos indican que los factores motivacionales de los profesores de educación secundaria sean cualquiera de las dimensiones tienen una relación directa siendo por lo tanto significativa en relación a su desempeño docente ya que existe una relación

significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores de Punchao, 2018.

Revisando el estudio efectuado por Jiménez y Ferro (2013) se observa que hay una relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada; ya que su propósito fue identificar la relación entre la motivación para el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores y el desempeño laboral de los docentes. Se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna.

En la presente investigación vemos que los factores motivacionales de los profesores del nivel secundario como internos, externos o trascendentes nos indican que las motivaciones de los profesores del nivel secundario ya sean intrínsecos, extrínsecos o trascendentales poseen una correlación significativa en relación al desempeño docente, en la gran mayoría de las motivaciones que presentan se nota un nivel de motivación regular.

Contrastando con Jiménez y Ferro (2013) ya que elaboraron un trabajo que tuvo como propósito reconocer la correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores y el desempeño laboral de los docentes en una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá. Luego de un detallado trabajo los investigadores llegaron a la conclusión: Se notó claramente la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores inspectores con el liderazgo. El estudio revela que hay elementos motivacionales intrínsecos como la necesidad de resultado que tienen los individuos que van a influir en su desempeño, del mismo modo resalta la importancia de factores externos como el medio, el conjunto de trabajo y el liderazgo que informan en el comportamiento de los personales de la Institución.

Del mismo modo la investigación de Serrano (2016) presentada a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos la tesis de maestría en administración titulada Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabaylo aquí llegó a la conclusión que los factores motivacionales influyen de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores. El investigador indica que sus empleados no presentan en su gran mayoría un alto nivel de motivación, ya que no reciben incentivos pecuniario por la entidad municipal, por lo que es menester proponer un plan motivacional viendo que la importancia de los factores motivacionales en el buen desempeño de las labores asignadas le brindan coadyuvar con soluciones claras, encontrar errores y prosperar en el desempeño del trabajo. Se nota claramente que el factor motivacional trascendente debe resaltar como un profesional apasionado al trabajo lo cual de fortalecerá las expectativas personales en las tres dimensiones, intrínseca, extrínseca y trascendental.

## V CONCLUSIONES

**Primera.** La relación que hay entre la motivación laboral y el desempeño docente de los profesores de la Institución educativa secundaria menores de Punchao usando la prueba no paramétrica Rho de Spearman su valor de coeficiente de correlación es = ,582 y cuyo valor de significancia es de  $\alpha = 0.05$  es  $> p\text{-valor} = 0.001$  motivo por el que se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir va existir una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Secundaria Menores de Punchao, 2018.

Este resultado nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre motivación laboral y desempeño docente, es decir, a mayor motivación laboral mejor desempeño docente.

**Segunda.** En lo que respecta al nivel motivacional intrínseca se relaciona con el desempeño de los profesores con un coeficiente de correlación Rho de Spearman es = ,672 y un valor p- valor = 0.000 valor que es menor al valor de significancia = 0.05; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Secundaria Menores de Punchao, 2018. Esta resultante nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre la motivación intrínseca y desempeño docente, es decir a mayor motivación intrínseca mejor desempeño docente.

**Tercera.** En lo que respecta a la motivación extrínseca se usó la prueba de correlación Rho de Spearman = 0.419 a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de motivación extrínseca y desempeño docente, se obtuvo el p-valor= 0.021 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Menores de Punchao, 2018”.

Esto nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre motivación extrínseca y desempeño docente, es decir, a mayor motivación extrínseca mejor desempeño docente.

**Cuarta.** En la motivación trascendente se usó la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de motivación trascendente y desempeño docente, se obtuvo el p-valor= 0.005 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “Existe relación significativa entre la motivación trascendente y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Menores de Punchao, 2018”.

Se entiende que el valor del coeficiente de correlación 0.496 nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre motivación trascendente y desempeño docente, es decir, a mayor motivación trascendente mejor desempeño docente.

## VI RECOMENDACIONES

**Primera.** El tema de motivación laboral es fundamental poner en praxis para un buen desempeño docente, ya que en la presente investigación y en las anteriores revisadas se concluye que a mayor motivación laboral mejor desempeño docente, por lo tanto se exhorta mantener la actitud de motivación de los profesores de la Institución Educativa Secundaria Menores de Punchao, del mismo modo a las diversas entidades educativas a planificar en sus planes de trabajo las continuas actualizaciones y talleres en los temas de motivación laboral y las dimensiones que se han tratado en la presente investigación.

**Segunda.** Los profesionales en la educación tienen que conocer a profundidad la motivación intrínseca para que de esa forma alcancen un óptimo desempeño docente en bien de la comunidad educativa, esto tiene que ser recurrente ya que a veces lo estudiamos y a los años posteriores llegamos a un olvido del tema intrínseco, esto debemos practicarlo en nuestras actividades educativas cotidianas para tener una autonomía eficiente y no esperar las indicaciones permanentes de nuestros superiores. Ya que de esta forma tendremos a mejores aspiraciones profesionales superándonos en bien de la educación peruana.

**Tercera.** Hay relación significativa media entre la motivación extrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Menores de Punchao, 2018". Se recomienda mantener una comunicación fluida entre los docentes y los Directores respectivos para adquirir comodidad de trabajo en un ambiente físico ameno, del mismo modo entablar acuerdos con las autoridades municipales para programar en mejores acuerdos talleres de los temas de motivación extrínseca y temas afines de manera trimestral y/o bimestral.

**Cuarta.** Existe relación significativa positiva media entre la motivación trascendente y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Menores de Punchao, motivo de recomendación al Director de tal entidad para mantener la motivación trascendente para que laboren con

entusiasmo fomentando el trabajo en equipo con la debida solidaridad. De modo que se debe mejorar el compromiso con la institución para beneficiar a la comunidad en pleno.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abanto (2016) *Técnica de la encuesta*. Universidad Nacional de Trujillo - Trujillo - Perú

Bonilla, M. (2017) *La Motivación y su Relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CINEPEX S.A. de la Región Huánuco*, 2017. Tesis de investigación. Universidad de Huánuco.

Catanzaro, D. (2001) *Motivación y emoción*. México. Prentice-Hall.

Faris, L. (2013) *La motivación y su relación con el comportamiento y desarrollo de los recursos humanos en la Universidad César Vallejo, 2013. Tesis de Maestría*, Universidad Nacional de Educación: Enrique Guzmán y Valle. Lima – Perú.

Gamarra, Pujay y Cuevas (2008) *Estadística y probabilidad*. Lima San Marcos.

Hernandez, Fernandez y Baptista (2014) *Categorización del diseño de estudio*. *Revista Académica de investigación TLATEMOANI España* Editorial Eumet.net.

Herrera, D. (2009). *Teorías contemporáneas de la motivación*. Lima Fondo editorial PUCP .

Jimenez y Ferro (2013). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño docente*. Bogotá-Colombia.

Jimenez, A. y Bueno, J. (2003). *¿Qué motiva a sus colaboradores?* España: Editorial Fundación Confemetal.

Maslow, A. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50, 370-396. 954)

Ministerio de Educación (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Perú.

- Ministerio de Educación (2015). *Rutas de aprendizaje*. Versión 2015. ¿Qué y cómo aprenden nuestros niños y niñas? VI Y VII ciclo. Perú.
- Orejuela, J. (2014). *Psicología de las organizaciones y del trabajo*. Colombia: Editorial Bonaventuriana pág. 12-22
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.
- Robalino (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*. Santiago, Chile: OREALC UNESCO.
- Robbins (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Ruiz, M (2015). *Soporte de Autonomía y Motivación en Educación*. (Tesis doctoral). Asociación Universitaria de Educación y Psicología de España.
- Sanchez, J. (2017). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en los colaboradores de la dirección regional de salud Huánuco, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Privada de Huánuco. Perú
- Serrano, K. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad distrital de Carabayllo*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima - Perú.
- Suárez, E. y Vivas, C. (2010). *Claves para motivar y fidelizar a los médicos especialistas*. *Revista de administración Sanitaria siglo XXI*.
- UNESCO (2006). OREALC *Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe*.
- Vaillant, D. (2016) *Algunos marcos referenciales en la evaluación del desempeño docente*. *Tesis de Investigación*. *Revista Iberoamericana*. Chile. ISSN:1989-0397.

## VII ANEXOS

## ANEXO N°1

### INSTRUMENTOS DE CUESTIONARIO

#### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

**INSTRUCCIONES:** Estimado docente el presente cuestionario tiene la finalidad es recabar la información para un trabajo de investigación acerca de la motivación laboral en el sector educación. Marque con una equis (X) la respuesta que considere conveniente con veracidad posible. La valoración a cada respuesta es la siguiente:

SIEMPRE: 5    CASI SIEMPRE: 4    ALGUNAS VECES: 3    CASI NUNCA: 2    NUNCA: 1

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
<b>INTRINSECA</b>						
01	Siente que su labor cumple con sus expectativas personales.					
02	Se siente con ánimo y energía para realizar su trabajo					
03	Experimenta autonomía en su labor docente.					
04	Le gusta el trabajo que realiza en su I.E.					
05	Se siente cómodo con el ambiente físico de la Institución en la que trabaja.					
06	Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional.					
<b>EXTRINSECA</b>						
07	Existe comunicación fluida entre usted y el director de su institución.					
08	Se siente cómodo con el ambiente físico de la Institución en la que trabaja.					
09	El sueldo que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.					
10	Recibe recompensas e incentivos por su trabajo docente.					
11	Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos institucionales.					
12	Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores.					
<b>TRASCENDENTE</b>						
13	Piensa que su desempeño laboral beneficia a sus alumnos.					
14	Se compromete con su institución hacia el logro de los objetivos					
15	Participa con entusiasmo en las actividades de su Institución.					
16	En la Institución se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.					
17	Considera buena la relación entre sus colegas de trabajo.					
18	Es solidario para ayudar el trabajo de los demás.					

## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES: Estimado docente el presente cuestionario tiene la finalidad de recoger la información del desempeño docente en el sector educación. Marque con una equis (X) la respuesta que considere conveniente con veracidad posible. La valoración a cada respuesta es la siguiente:

SIEMPRE: 5    CASI SIEMPRE: 4    ALGUNAS VECES: 3    CASI NUNCA: 2    NUNCA: 1

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
	<b>USO PEDAGÓGICO DEL TIEMPO</b>					
01	Utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas que generan aprendizajes significativos.					
02	Dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.					
03	Cumple y respeta el horario establecido en el área curricular de acuerdo a los planes curriculares.					
	<b>USO DE HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS</b>					
04	Plantea el reto o conflicto cognitivo según las orientaciones del DCN.					
05	Comunica con claridad los propósitos de la sesión y las actividades previstas, según las orientaciones del DCN para la programación curricular.					
06	Desarrolla estrategias basadas en el DCN para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes teniendo en cuenta los enfoques del área.					
07	Acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades					
08	Tiene en cuenta las competencias y capacidades del DCN, ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa.					
	<b>USO DE MATERIALES Y RECURSOS EDUCATIVOS.</b>					
09	Utiliza materiales y/o recursos educativos de manera oportuna que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje para la sesión.					
10	Usa materiales elaborados con participación de estudiantes y/o padres de familia para el desarrollo de los aprendizajes					
11	Presenta la planificación (carpeta pedagógica) en las que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.					

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

**OBJETIVO:** Establecer la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente del distrito de Punchao 2018.

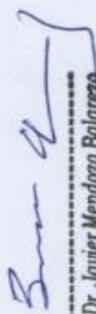
**DIRIGIDO A:** Docentes del distrito de Punchao 2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *MENDOZA BALAREZO, JAVIER*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Docente*

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

  
**Dr. Javier Mendoza Balarezo**  
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN.....  
 FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

**OBJETIVO:** Establecer la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao 2018.

**DIRIGIDO A:** Docentes del distrito de Punchao 2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** JUSTINIANO TUCO, AGELEO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-09	08-00

  
 Dr. Ageleo Justiniano Toco  
 docente de investigación  
 FIRMA DEL EVALUADOR

**ANEXO N° 02: VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS**  
**MATRIZ DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACION LABORAL**  
**Título: Motivación Docente de los Profesores de la Institución Educativa Secundaria Menores- Punchao 2018.**

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES					
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		Siempre	Casi Siempre		Algunas Vezes	Casi Nunca	Nunca		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO								
V1. Motivación Laboral. Análisis evaluación tanto de las dimensiones intrínseca, extrínseca y trascendente para contribuir en la mejora de la condición laboral de los docentes de los profesores de la Institución Educativa Secundaria Menores- Punchao 2018	Intrínseca	Desarrollo personal	Siente que su trabajo cumple con sus expectativas personales.	X		X		X		X									
			Se siente con ánimo y energía para realizar su trabajo	X		X		X		X		X							
		Autonomía	Experimenta autonomía en su labor docente.	X		X		X		X		X							
			Le gusta el trabajo que realiza en su I.E.	X		X		X		X		X							
			El planteamiento de autonomía es necesaria para superar el trabajo docente.	X		X		X		X		X							
	Extrínseca	Crecimiento Profesional	Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional.	X		X		X		X		X							
			Existe comunicación fluida entre usted y el director de su institución.	X		X		X		X		X							
	Extrínseca	Condiciones Laborales.	Se siente cómodo con el ambiente físico de la Institución en la que trabaja.	X		X		X		X		X							
			El sueldo que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.	X		X		X		X		X							
			Recibe recompensas e incentivos por su trabajo docente.	X		X		X		X		X							
		Suelto y recompensa	Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos institucionales.	X		X		X		X									



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO: Establecer la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente de los profesores de la Institución Secundaria Menores Punchao 2018.

DIRIGIDO A: Docentes del distrito de Punchao 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ..... *JUSTIARIANA TUCTO, AGELEFO* .....

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: ..... *DOCTOR* .....

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	<u>17-15</u>	14-12	11-09	08-00

  
..... Dr. Ageleo Justiariano Tucto .....  
FIRMA DEL EVALUADOR

**ANEXO N° 03: VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS  
MATRIZ DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR DESEMPEÑO DOCENTE**

Título: Motivación Laboral y el desempeño Docente de los profesores de la Institución Educativa Secundaria Menores- Punchao 2018.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		Nunca	Casi Nunca		Algunas Veces	Casi Siempre	SIEMPRE
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
V2. DESEMPEÑO DOCENTE Análisis de evaluación tanto del uso pedagógico del tiempo, uso de herramientas y el uso de materiales y recursos educativos de los docentes de los profesores de la Institución Secundaria Menores -G- Punchao 2018.	Uso del tiempo en actividades significativas.	Uso del tiempo en actividades pedagógicas que generan aprendizajes significativos.	Utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas que generan aprendizajes significativos.	✓		✓		✓		✓		✓		✓			
				✓		✓		✓		✓		✓		✓			
	Uso pedagógico del tiempo	Dosificación y respeto del tiempo	Dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos. Cumple y respeta el horario establecido en el área curricular de acuerdo a los planes curriculares.	✓		✓		✓		✓		✓		✓			
				✓		✓		✓		✓		✓		✓			
Uso de herramientas pedagógicas	Planificación de la enseñanza.	Planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión respetando los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		✓		✓		✓				
			✓		✓		✓		✓		✓		✓				
Uso de herramientas pedagógicas	Planteamiento y propósito de la actividad	Plantea el reto o conflicto cognitivo según las orientaciones del DCN. Comunica con claridad los propósitos de la sesión y las actividades previstas, según las orientaciones del DCN para la programación curricular.	✓		✓		✓		✓		✓		✓				
			✓		✓		✓		✓		✓		✓				
Uso de herramientas pedagógicas	Recojo de saberes y ritmos de aprendizaje	Desarrolla estrategias basadas en el DCN para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes teniendo en cuenta los enfoques del área. Acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades.	✓		✓		✓		✓		✓		✓				
			✓		✓		✓		✓		✓		✓				



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

**OBJETIVO:** Establecer la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente del distrito de Punchao 2018.

**DIRIGIDO A:** Docentes del distrito de Punchao 2018.

**APellidos y Nombres del Evaluador:** *Evaristo Borja Cuyato Morán*

**Grado Académico del Evaluador:** *Doctor en Administración de la Educación*

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17 <del>X</del> 5	14-12	11-08	08-00

  
.....  
FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 3  
MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: Motivación Laboral y el desempeño Docente de una Institución Educativa Secundaria Menores- Punchao - 2018.**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES E INDICADORES	POBLACIÓN Y MUESTRA	DISEÑO
<p style="text-align: center;"><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores- Punchao 2018?</p>	<p style="text-align: center;"><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores- Punchao 2018.</p>	<p style="text-align: center;"><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores- Punchao 2018.</p>	<p><b>V1: Motivación Laboral.</b></p> <p><b>INTRINSECA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo personal.</li> <li>- Autonomía.</li> <li>- Crecimiento Profesional.</li> </ul> <p><b>EXTRINSECA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones laborales.</li> <li>- Sueldo y recompensa.</li> <li>- Reconocimiento.</li> </ul> <p><b>TRASCENDENTE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicio y compromiso.</li> <li>- Relaciones con los demás.</li> <li>- Cooperación.</li> </ul>	<p><b>Población:</b> Lo constituyen los 50 docentes del distrito de Punchao 2018.</p> <p>I.E N° 031 6 docentes</p> <p>I.E N° 32412 14 docentes</p> <p>I.E Secundaria Menores de Punchao 30docentes</p>	<p>De acuerdo con el tipo de investigación no experimental de alcance correlacional, el diseño es correlacional transversal. El esquema es el siguiente:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 --- R --- O2             </pre> </div> <p>Donde: M= Muestra de la investigación. O1 = Motivación Laboral O2 = Desempeño Docente R = Relación entre variables.</p>
<p style="text-align: center;"><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p><b>P.E 1</b> ¿Existe relación entre la motivación intrínseca y desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao - 2018?</p>	<p style="text-align: center;"><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p><b>O.E1</b> Medir la correlación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores – Punchao 2018.</p>	<p style="text-align: center;"><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p><b>H.E</b> Existe correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en una Institución Secundaria Menores – Punchao - 2018.</p>	<p><b>V2: DESEMPEÑO DOCENTE. USO PEDAGÓGICO DEL TIEMPO.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso del tiempo en actividades significativas.</li> <li>- Dosificación y respeto del tiempo.</li> <li>- Planificación de la enseñanza.</li> </ul> <p><b>USO DE</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Muestra:</b></p> <p>Estará conformada por los 30 docentes de la I.E Secundaria Menores del distrito de Punchao 2018.</p>	

<p><b>P.E 2</b> ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao 2018?</p> <p><b>P.E3</b> ¿De qué manera se relaciona la motivación trascendente y el desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao 2018?</p>	<p><b>O.E2</b> Establecer la correlación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores – Punchao 2018.</p> <p><b>O.E 3</b> Establecer la correlación existente entre la motivación trascendente y el desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores – Punchao 2018.</p>	<p><b>H.E 2</b> Existe correlación entre la motivación extrínseca y el cumplimiento del desempeño docente en una Institución Secundaria Menores - de Punchao 2018.</p> <p><b>H.E 3</b> Existe correlación entre la motivación trascendente y el desempeño docente en una Institución Secundaria Menores - Punchao 2018.</p>	<p><b>HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planteamiento y propósito de la actividad.</li> <li>- Recojo de saberes y ritmos de aprendizaje.</li> <li>- Evaluación y estrategias metodológicas.</li> <li>- Planificación Curricular.</li> </ul> <p><b>USO DE MATERIALES DIDÁCTICOS Y RECURSOS EDUCATIVOS .</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso y orientación oportuna de materiales.</li> <li>- Materiales elaborados por los estudiantes.</li> <li>- Planificación del uso de materiales.</li> </ul>		
---	---	---	--	--	--

ANEXO N° 4

CONSTANCIA DE REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

**CONSTANCIA DE INVESTIGACIÓN**

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA MENORES DE PUNCHAO COMPRENSIÓN AL DISTRITO DE PUNCHAO, PROVINCIA DE HUAMALÍES, QUIEN A CONTINUACIÓN SUSCRIBE LA PRESENTE:**

**HACE CONSTAR**

Que, el Profesor Alder AGUIRRE NIETO, según la solicitud formulada a mi despacho para la aplicación de la investigación "Motivación laboral y desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria - Punchao - Huamalíes - 2018" corresponde a la Universidad César Vallejo con sede en la ciudad de Huánuco. Realizándose la autorización correspondiente, el docente mencionado cumplió a cabalidad el proceso de aplicación de la investigación cualitativa, de acuerdo a la fecha solicitada en el presente año 2018.

Se expide la presente constancia al interesado para los fines que crea pertinente.

Punchao, 25 de julio del 2018.

Atte.



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN HUÁNUCO  
PROV. - HUAMALÍES  
*[Handwritten Signature]*  
L.C. Doyino Huarac Bravo  
DIRECTOR

## ANEXO N° 5

### EVIDENCIA FOTOGRÁFICA

Reunidos los profesores de Punchao para responder los cuestionarios



Infraestructura de la I.E Secundaria Menores de Punchao



ANEXO N° 6

CARTA DE PETICIÓN DE PERMISO PARA INVESTIGACIÓN

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

SOLICITUD PARA LA EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN

SOLICITO: La autorización para la aplicación del proyecto de investigación "Motivación laboral y desempeño docente de los profesores en la I.E Secundaria Menores de Punchao".

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA MENORES DE PUNCHAO

S.D

Yo, Alder AGUIRRE NIETO, con DNI N° 41695528, con domicilio en Jirón San Martín S/N del barrio Tacaj del distrito de Punchao, ante usted respetuosamente me dirijo y manifiesto:

Que, me es menester recoger datos de investigación hacer de "Motivación laboral y desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria - Punchao – Huamalíes - 2018" Institución Educativa que usted lo dirige, motivo por el que solicito a su persona facilitarme la autorización para desarrollar tal trabajo de investigación de los docentes que labora en su I.E el día 24 de julio del 2018.

Punchao, 20 de julio del 2018.

Atte.

  
Alder AGUIRRE NIETO  
DNI 41695528



ANEXO N° 7

AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

**AUTORIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN PARA LA EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

**EL SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA MENORES  
DE PUNCHAO - HUAMALÍES**

**AUTORIZACIÓN**

Visto la solicitud del Profesor Alder Aguirre Nieto, quien solicitó a la Dirección de mi **Institución** Educativa Secundaria Menores de Punchao, para aplicar el cuestionario de la investigación "Motivación Laboral y Desempeño Docente de los Profesores de la Institución Educativa Secundaria - Punchao – Huamalíes - 2018", autorizo su petitorio para el día 24 de julio del 2018 y en consecuencia el recojo de datos de investigación.

En fe de la verdad concedo y expido el presente documento.

Punchao, 24 de julio del 2018.

Atte.



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
DEL HUAMALÍES  
*Jovine Huarac Bravo*  
Lic. Jovine Huarac Bravo  
DIRECTOR

## ANEXO N° 8

### BASE DE DATOS DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

D1	ND1	D2	ND2	D3	ND3	VX	NVX
21	2	16	1	22	2	59	2
29	4	24	3	24	3	77	3
30	4	22	2	28	4	80	4
28	4	25	3	27	4	80	4
26	3	26	3	26	3	78	3
29	4	25	3	27	4	81	4
25	3	20	2	27	4	72	3
30	4	29	4	26	3	85	4
29	4	28	4	27	4	84	4
18	1	12	1	19	2	49	1
27	4	19	2	24	3	70	3
29	4	22	2	28	4	79	4
28	4	20	2	26	3	74	3
28	4	24	3	27	4	79	4
25	3	19	2	22	2	66	2
22	2	18	1	25	3	65	2
27	4	22	2	25	3	74	3
27	4	27	4	26	3	80	4
25	3	22	2	26	3	73	3
21	2	15	1	21	2	57	2
21	2	19	2	24	3	64	2
23	3	20	2	23	3	66	2
24	3	19	2	23	3	66	2
27	4	24	3	26	3	77	3
27	4	19	2	26	3	72	3
28	4	22	2	27	4	77	3
26	3	21	2	26	3	73	3
29	4	24	3	25	3	78	3
29	4	24	3	22	2	75	3
21	2	23	3	22	2	66	2
Muy baja	1	Muy baja	4	Muy baja	0	Muy baja	1
Baja	5	Baja	14	Baja	6	Baja	8
Regular	7	Regular	9	Regular	16	Regular	13
Alta	17	Alta	3	Alta	8	Alta	8
Total	30	Total	30	Total	30	Total	30

## BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

D1	ND1	D2	ND2	D3	ND3	VY	NVY
13	3	22	3	13	3	48	3
14	4	23	4	14	4	51	4
15	4	25	4	15	4	55	4
13	3	22	3	14	4	49	4
13	3	21	3	13	3	47	3
15	4	24	4	15	4	54	4
13	3	20	3	12	3	45	3
11	2	20	3	12	3	43	3
14	4	25	4	14	4	53	4
8	1	14	1	9	1	31	1
13	3	20	3	12	3	45	3
14	4	24	4	14	4	52	4
12	3	22	3	13	3	47	3
14	4	23	4	14	4	51	4
13	3	21	3	13	3	47	3
13	3	21	3	13	3	47	3
13	3	24	4	13	3	50	4
13	3	21	3	13	3	47	3
13	3	21	3	13	3	47	3
9	1	16	2	9	1	34	2
13	3	20	3	13	3	46	3
13	3	21	3	13	3	47	3
13	3	22	3	13	3	48	3
13	3	21	3	14	4	48	3
14	4	22	3	12	3	48	3
13	3	22	3	13	3	48	3
14	4	24	4	13	3	51	4
13	3	23	4	14	4	50	4
15	4	24	4	14	4	53	4
9	1	16	2	9	1	34	2
En inicio	3	En inicio	1	En inicio	3	En inicio	1
En proceso	1	En proceso	2	En proceso	0	En proceso	2
Logrado	17	Logrado	17	Logrado	17	Logrado	16
Logro destacado	9	Logro destacado	10	Logro destacado	10	Logro destacado	11
Total	30	Total	30	Total	30	Total	30