



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
DOCENCIA EDUCATIVA**

TESIS

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE
EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
RAMÓN CASTILLA Y MARQUESADO, BELÉN, 2021**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA
EDUCATIVA**

**Autor (es): CAÑA PAUCA, Silvano
YVANA TELLO, Ruthy Flor**

Asesor (es): Dra. Blanca Luz, Gratelli Tuesta.

San Juan Bautista - Loreto – Maynas – Perú

Octubre – 2021

DEDICATORIA

A nuestra hija, Arantza, quien supo esperar pacientemente durante el tiempo de nuestros estudios y comprender que lo que estábamos realizando es un proyecto del cual, tarde o temprano obtendremos una recompensa.

Silvano & Ruthy

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a todas las personas que nos apoyaron y a la Universidad Científica del Perú por la oportunidad de habernos permitido ampliar y profundizar nuestras convicciones profesionales.

Los Autores

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

ESCUELA DE
POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Con RESOLUCIÓN N° 183-2021-UCP-EPG del 23 de setiembre del 2021, se designó al Jurado evaluador: Dra. Delia Pera Vda. de Arévalo, presidente; Dra. Claudet Cadillo López, miembro; y, Mgr. Cecilia Ríos Pérez, miembro y Dra. Blanca Luz Gratelli Tuesta, asesor de Tesis; y, con RESOLUCIÓN N° 237-EPG-UCP-2021, del 06 de noviembre del 2021, se autorizó la sustentación del informe final de Tesis para el 13 de noviembre del 2021

Siendo las 11:00 am del día sábado 13 de noviembre de 2021 se constituyó de modo no presencial el Jurado para escuchar a través del programa virtual ZOOM, la presentación y defensa del Informe Final de Tesis "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAMÓN CASTILLA Y MARQUESADO, BELÉN, 2021"

Presentado por.

**CAÑA PAUCA, SILVANO e
YVANA TELLO, RUTHY FLOR**

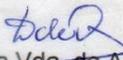
Para optar el grado de MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA.

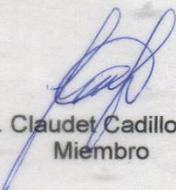
Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en privado, llegando a la siguiente conclusión:

La Sustentación es: *Aprobada por unanimidad*

A las 12:10 pm culminó el acto público

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta


Dra. Delia Pera Vda. de Arévalo
Presidente


Dra. Claudet Cadillo López
Miembro


Mgr. Cecilia Ríos Pérez
Miembro

Contáctanos:

Iquitos - Perú
065 26 1088 / 065 - 26 2240
Av. Abelardo Quiñones Km. 2.5

Sede Tarapoto - Perú
42 - 58 5638 / 42 - 58 5640
Leoncio Prado 1070 / Martines de Compañon 933

Universidad Científica del Perú
www.ucp.edu.pe

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

La Tesis titulada:

**"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN
SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAMÓN CASTILLA Y
MARQUESADO, BELÉN, 2021"**

De los alumnos: **CAÑA PAUCA SILVANO Y YVANA TELLO RUTHY FLOR**, de la Escuela de Posgrado, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **13% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 29 de Octubre del 2021.



Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética - UCP

CIRA/11-a
420-2021



Av. Abelardo Quiñones Rm. 2.5



(011) 281288



www.ucp.edu.pe

ÍNDICE

	Pg
Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de aprobación	iv
Acta de Sustentación de Tesis	v
Constancia de Originalidad de la Tesis	vi
Índice de Contenido	viii
Índice de Cuadros o Tablas	xi
Índice de Gráficos o Figuras	xii
Resumen. Palabras Clave	xiii
Abstract. Key Words	xiv
Introducción	01
CAPÍTULO I: Marco Teórico	03
1.1. Antecedentes de Estudio	03
1.2. Bases Teóricas	05
1.2.1. Motivación: Concepto	05
1.2.1.1. Dimensiones de la Motivación	05
1.2.1.1.1. Necesidad de Realización	05
1.2.1.1.2. Necesidad Poder	06
1.2.1.1.3. Necesidad de Afiliación	06
1.2.2. Desempeño Laboral: Concepto	06
1.2.2.1. Dimensiones del Desempeño Laboral	07
1.2.2.1.1. Habilidades y Técnicas	07
1.2.2.1.2. Habilidades Laborales	07
1.2.2.1.3. Rendimiento Profesional	07
1.3. Definición de Términos Básicos	08
CAPÍTULO II: Planteamiento del Problema	09
2.1. Descripción del Problema	09

2.2. Formulación del Problema	10
2.2.1. Problema General	10
2.2.2. Problemas Específicos	10
2.3. Objetivos	10
2.3.1. Objetivo General	10
2.3.2. Objetivos Específicos	11
2.4. Justificación e Importancia de la Investigación	11
2.5. Hipótesis	12
2.5.1. Hipótesis General	12
2.5.2. Hipótesis Derivadas	12
2.6. Variables	13
2.6.1. Identificación de las Variables	13
2.6.2. Definición de las Variables	13
2.6.2.1. Definición Conceptual	13
2.6.2.2. Definición Operacional	13
2.6.3. Operacionalización de las Variables	14
CAPÍTULO III: Metodología	16
3.1. Nivel y Tipo y Diseño de Investigación	16
3.1.1. Nivel de Investigación	16
3.1.2. Tipo de Investigación	16
3.1.3. Diseño de Investigación	16
3.2. Población y Muestra	17
3.2.1. Población	17
3.2.2. Muestra	17
3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos	18
3.3.1. Técnica de Recolección de Datos	18
3.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos	18
3.3.3. Procedimientos de Recolección de Datos	19
3.4. Procesamiento y Análisis de la Información	19
3.4.1. Procesamiento de la Información	19
3.4.2. Análisis de la Información	19
CAPÍTULO IV: Resultados	20

4.1. Análisis Descriptivo	20
4.1.1. Diagnóstico de la Motivación.	20
4.1.2. Diagnóstico del Desempeño Laboral	25
4.2. Análisis Inferencial	30
4.2.1. Relación entre Motivación y Desempeño Laboral.	30
CAPÍTULO V: Discusión. Conclusiones. Recomendaciones	33
5.1. Discusión	33
5.2. Conclusiones	35
5.2.1. Conclusiones Específicas	35
5.2.2. Conclusión General	35
5.3. Recomendaciones	36
5.3.1. Recomendaciones Específicas	36
5.3.2. Recomendación General	36
Referencias Bibliográficas	37
Anexos	40
Anexo 01: Matriz de Consistencia	41
Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos	44
Anexo 03: Informe de Validez y Confiabilidad	47
Anexo 04: Solicitud de Inscripción y Aprobación del Informe Final de Tesis	58
Anexo 05: Carta de Aceptación de Asesoramiento de Tesis	59

ÍNDICE DE TABLAS

N°	TÍTULO	Pág.
01.	La necesidad de realización en docentes de secundaria de la Institución educativa Ramón Castilla y Marquesado, Belén 2021.	20
02.	La necesidad de poder en docentes de secundaria de la Institución educativa Ramón Castilla y Marquesado, Belén 2021.	21
03.	La necesidad de afiliación en docentes de secundaria de la Institución educativa Ramón Castilla y Marquesado, Belén 2021.	22
04.	La motivación en docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado, Belén, 2021.	23
05.	Habilidades y Técnicas en el desempeño laboral en docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado, Belén, 2021.	25
06.	Habilidades laborales en el desempeño laboral en docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado, Belén, 2021	26
07.	Rendimiento Profesional en docentes de secundaria de la Institución educativa Ramón Castilla y Marquesado, Belén 2021.	27
08.	El desempeño laboral en docentes de Educación Secundaria de la Institución educativa Ramón Castilla y Marquesado, Belén 2021.	28
09.	La motivación según desempeño laboral en docentes de Educación Secundaria de la Institución educativa Ramón Castilla y Marquesado, Belén 2021.	30

ÍNDICE DE FIGURAS

N°	TÍTULO	Pág.
01.	La motivación en docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado, Belén, 2021.	23
02.	El desempeño laboral en docentes de Educación Secundaria de la Institución educativa Ramón Castilla y Marquesado, Belén 2021.	28

**Motivación y Desempeño Laboral en Docentes de Educación
Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado,
Belén 2021**

**Autor (es): CAÑA PAUCA, Silvano
YVANATELLO, Ruthy Flor**

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo: Determinar el nivel en que la motivación se relaciona con el desempeño laboral, en docentes de Secundaria de la Institución educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén durante el año 2021.

La investigación fue de tipo Correlacional, de diseño no experimental de tipo transeccional correlacional.

La población estuvo conformada por 70 docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén y la muestra la conformó 35 docentes.

La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de preguntas.

Se empleó la estadística descriptiva, para el estudio de las variables en forma independiente y la estadística inferencial no paramétrica Chi cuadrada (X^2) para la demostración de la hipótesis.

El resultado de la investigación demostró que: La motivación se relaciona con el desempeño laboral en un nivel alto en docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén durante el año 2021.

Palabra Clave: Motivación. Desempeño laboral.

**Motivation and Work Performance in Secondary Education Teachers
of the Educational Institution Ramón Castilla y Marquesado, Belén
2021**

**Autor (es): CAÑA PAUCA, Silvano
YVANATELLO, Ruthy Flor**

ABSTRACT

The objective of the research was: To determine the level at which motivation is related to work performance, in secondary school teachers of the Ramón Castilla y Marquesado educational institution in the district of Belén during the year 2021.

The research was of a correlational type, of a non-experimental design of a correlational transectional type.

The population was made up of 70 Secondary Education teachers from the Ramón Castilla y Marquesado Educational Institution in the district of Belén and the sample was made up of 35 teachers.

The technique used to collect data was the survey and the instrument was the questionnaire.

Descriptive statistics were used to study the variables independently and non-parametric inferential statistics Chi square (X^2) to demonstrate the hypothesis.

The result of the research showed that: Motivation is related to high-level job performance in Secondary Education teachers of the Ramón Castilla y Marquesado Educational Institution of the district of Belén during the year 2021.

Key Word: Motivation. Job performance.

INTRODUCCIÓN

La motivación es una estrategia que empuja, energiza y orienta el accionar o conducta de las personas, es un proceso interno, único de cada persona que le mueve a realizar actividades o comportamientos hacia ciertos objetivos o metas que el sujeto considera deseable y necesario.

La motivación se asocia con el desempeño laboral siendo este el ejercicio práctico de un individuo o persona que realiza las obligaciones, tareas inherentes a su oficio, cargo o profesión. Esta asociación es directa a mayor motivación mayor es el desempeño laboral, así (Burga Vásquez & Wiese Eslava, 2018) en su investigación concluyen que una alta motivación de los trabajadores permitió a la empresa lograr un adecuado desempeño laboral, por otro lado (Navarro Janampa, 2019) en su investigación de tipo correlacional descriptivo, concluye que entre la motivación y el desempeño laboral existe estadísticamente una correlación significativa, también (Chong Vela, 2017) en su estudio de tipo correlacional concluye que la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores.

Se observa que los docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén, tienen un rendimiento laboral disminuido debido a que el estímulo interno que es la motivación también se encuentra bajo, por lo que es necesario realizar el estudio para observar la relación existente entre ambos hechos, formulando la interrogante : ¿En qué nivel la motivación se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado Belén, durante el año 2021?, delimitando el objetivo : Determinar el nivel en que la motivación se relaciona con el desempeño laboral en Docentes de Educación Secundaria de la Institución educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén durante el año 2021.

La investigación se realiza en el contexto de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado con una muestra de 35 docentes de secundaria.

La investigación es importante porque permitirá a los directivos tomar decisiones oportunas sobre formas de motivación.

El estudio presenta la siguiente estructura:

Capítulo I: Marco Teórico que considera antecedentes, bases teóricas y definición de términos básicos.

Capítulo II: Planteamiento del Problema que comprende: Descripción y formulación del problema, objetivos, justificación e importancia, hipótesis y variables.

Capítulo III: Metodología que considera: Nivel, Tipo y Diseño de Investigación, población y muestra, técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos, procesamiento y análisis de los datos.

Capítulo IV: Resultados.

Capítulo V: Discusión, conclusiones y recomendaciones.

Los Autores

CAPÍTULO I: Marco Teórico

1.1. Antecedentes de Estudio

Internacional

(Enríquez Loredo, 2014) *“Motivación y Desempeño Laboral de los Empleados del Instituto de la Visión en México”*. Presentado en la Universidad de Montemorelos. Llegó a la siguiente conclusión: En relación con el grado de motivación se pudo observar que los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va de muy buena a excelente.

(Lagos Cortes, 2015) *en su investigación “La Motivación Laboral y su Incidencia en el Desempeño Organizacional en Empresas Copelec”*, presentado por la Universidad del Bío-Bío. Llegó a la siguiente conclusión: Los grupos de trabajo caracterizados por un mejor desempeño contribuyen a un mejor rendimiento de la organización, lo cual, a su vez, propicia mejores resultados.

Nacional

(Burga Vásquez & Wiese Eslava, 2018) *en su investigación “Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque”*. Presentado por la universidad Santo Toribio de Mogrovejo. Llegaron a la siguiente conclusión: Una alta motivación de los trabajadores permitió a la empresa lograr un adecuado desempeño laboral.

(Navarro Janampa, 2019) *en su investigación “La Motivación y el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad-Aguaytía”*. Presentado por la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Llegó a la siguiente conclusión: Existe correlación significativa entre la motivación y el desempeño laboral (P-

valor = 0.003) los resultados además revelaron que la correlación entre las variables fue directa, con un grado de calificación positivo moderado.

(Meza Melgarejo, 2014) en su investigación "*Influencia de la Motivación y el Desempeño en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Uncp*". Presentado en la Universidad Nacional del Centro del Perú. Llegó a la siguiente conclusión: El desempeño laboral influye en los niveles de satisfacción del personal administrativo de la UNCP, por ser consecuencia a un impulso motivacional, que muchos de ellos esperan conseguirlo plenamente, observando en 84 esta tabulación y análisis un coeficiente de correlación de Spearman de 0,545, que indica una relación bastante moderada.

Local

(Chong Vela, 2017) en su investigación "*La Motivación y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana – Periodo 2014*". Presentado en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Llegó a la siguiente conclusión: La motivación influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Motivación: Concepto

Es aquello que mueve o tiene eficacia o virtud para mover; en este sentido, es el motor de la conducta humana. La actividad que deseas hacer es “despertado” por una necesidad, lo que incita a realizarlo y que puede ser de origen fisiológico o psicológico. (Carrillo et al., 2009, p. 2)

La motivación es un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, lo cual significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sobreesfuerzo adicional; algunas personas pueden encontrar muchas formas de motivarse de acuerdo con la situación que estén viviendo y otras que necesitan ser motivados por sus superiores jerárquicos, entorno social y profesional. (Espada, 2002)

1.2.1.1. Dimensiones de la Motivación

1.2.1.1.1. Necesidad de Realización

McClelland citado por Santivañez Fierro (2017) Las personas con fuerte necesidad de logro tienen el impulso por sobresalir y por poseer realizaciones sobre un conjunto de normas, en definitiva, buscan la excelencia a través del desarrollo y crecimiento para alcanzar el éxito, donde el logro es importante por sí mismo y no por las recompensas que lo acompañen como consecuencia (fama y dinero). Les agrada realizar trabajos desafiantes con objetivos claros y alcanzables y como líderes son muy exigentes y trabaja bien con personas de logro. (Santivañez Fierro, 2017, p. 57)

McClelland citado por Chan Yui (2010) Las personas con predominio de necesidad de logro buscan tareas retadoras (ni muy fáciles, ni excesivamente complejas). (Chang Yui, 2010, p. 8)

1.2.1.1.2. Necesidad de Poder

McClelland citado por Chan Yui (2010) Es hacer que otras personas se comporten de una manera que no desea, al contrario que hubiera actuado de manera natural. Es la forma de como controlar los medios que les permiten dirigir, influir y dominar a otras personas. Los que tienen la necesidad de dominar son personas que en la infancia se han sentido débiles, indefensos e inseguros. (Chang Yui, 2010, p. 9)

1.2.1.1.3. Necesidad de Afiliación

McClelland citado por Chang Yui (2010) Es la necesidad de relacionarse con otras personas, es una necesidad de tipo social. Estas personas se caracterizan por demostrar gran preocupación por el reconocimiento ajeno y por preferir el trabajo en grupo. Se sitúa en trabajos de supervisión, en el cual mantener las relaciones es más importante que tomar decisiones. Se considera importante para el entendimiento de las necesidades de los demás y para crear un clima laboral favorable. (Chang Yui, 2010, p. 10)

1.2.2. Desempeño Laboral: Concepto

“Es el valor que el individuo espera brindar a la organización que pertenece, a partir del cumplimiento de sus funciones y responsabilidades que son parte de su cargo, los cuales contribuyen con la eficiencia organizacional” (Palaci, 2005).

Es la realidad que hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, son esenciales aspectos como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada. (Velasco Lince et al., 2012)

1.2.2.1. Dimensiones del Desempeño Laboral

1.2.2.1.1. Habilidades y Técnicas

Las habilidades, técnicas y competencias son de conocimiento técnico inteligente, que supone el ejercicio del discernimiento, la acción inteligente en situaciones no estructuradas que requieren creatividad y la búsqueda de alternativas ante la toma de decisiones. Compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores, habilidades) y tareas a desempeñar en determinadas situaciones. Toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente. (Castellanos & Castellanos, 2010)

1.2.2.1.2. Habilidades Laborales

Son los conocimientos de las experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores, basado en la idoneidad demostrada, mostrara un desempeño superior del trabajador y de la organización, en correspondiente con las exigencias técnicas, productivas y de servicios. Es requerimiento esencial que esas competencias sean observables, medibles y que contribuyan al logro de los objetivos de la organización. (Castellanos & Castellanos, 2010)

1.2.2.1.3. Rendimiento Profesional

El rendimiento profesional es el que rinde profesionalmente, quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, pueden resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional, así como en la organización del trabajo. (Castellanos & Castellanos, 2010)

1.3. Definición de Términos Básicos

Desempeño Laboral. “Es la forma de comportarse de la persona en la búsqueda de lograr un objetivo, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos organizacionales” (Chiavenato, 2000).

Docente. “Es la persona encargada del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes” (MINEDU, 2006).

Institución Educativa. “Es la comunidad de aprendizaje, es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado” (MINEDU, 2006).

Necesidad de realización. “Son personas que buscan distinguirse por hacer bien las cosas y disfrutan de situaciones en las que pueden tomar responsabilidades” (Araya Castillo & Pedreros Gajardo, 2014, p. 5).

Necesidad de poder. “Son personas que buscan controlar a los demás y que se haga lo que ellas desean” (Araya Castillo & Pedreros Gajardo, 2014, p. 5).

Necesidad de afiliación. “Son personas tienden a interesarse y a pensar con frecuencia acerca de la calidad de sus relaciones personales” (Araya Castillo & Pedreros Gajardo, 2014, p. 5).

Motivación. “Es hacer el esfuerzo para lograr objetivos, condicionado a satisfacer determinadas necesidades.” (Reto Huaranga, 2018).

CAPÍTULO II: Planteamiento del Problema

2.1. Descripción del Problema

Actualmente podemos evidenciar que existen cambios en las organizaciones porque compiten entre sí y la educación no es ajena a ella, ya que, hoy en día el liderazgo en las instituciones tiene como objetivo la motivación y el compromiso; es por ello por lo que se están tomando iniciativas de preocuparse más por el talento humano, y que dentro del equipo se genere altas expectativas para lograr un buen desempeño laboral y así poder cada miembro poder explotar todo su potencial. También es importante el compromiso organizacional, para que el clima laboral sea favorable y permita que todos sus miembros que conforman dicha institución puedan alcanzar objetivos comunes, que genere satisfacción y por ende mayor productividad.

(Alcántara Valverde & Bernal Rocha, 2012) quienes plantean que la motivación se debe evaluar por materia específica, ya que se considera como un rasgo inestable, dependiente del contexto, del alumnado, del profesorado y, por tanto, variable y, lo importante es comprender el porqué y el cómo.

Esta situación se observa en los docentes de la Educación Básica Regular y específicamente en los docentes de la Institución educativa Ramón Castilla y Marquesado, donde vienen ocurriendo un bajo desempeño, es entonces donde se considera que es urgente atenderlo, pues de no atenderlo se corre el riesgo de que los docentes no se sientan cómodos en su lugar de trabajo y por ende afecta su desempeño en el aula y en toda la institución, por lo que se realiza la investigación: Motivación y Desempeño Laboral en Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado Belén, 2021, por lo que se formula los siguientes problemas:

2.2. Formulación del Problema

2.2.1. Problema General

¿En qué nivel la Motivación se relaciona con el desempeño Laboral en Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado Belén, durante el año 2021?

2.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es el grado de Motivación que se da en Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén, durante el año 2021?

¿Cómo es el desempeño Laboral en Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén, durante el año 2021?

¿Cómo es la relación entre la Motivación y Desempeño Laboral de Educación Secundaria en Docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén, durante el año 2021?

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo General

Determinar el nivel en que la Motivación se relaciona con el desempeño Laboral en Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén durante el año 2021.

2.3.2. Objetivos Específicos

Evaluar la Motivación en Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén, durante el año 2021.

Identificar el desempeño Laboral en Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén, durante el año 2021.

Establecer la relación entre la Motivación y Desempeño Laboral en Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén, durante el año 2021.

2.4. Justificación e Importancia de la Investigación

El presente trabajo de investigación se justifica debido al aporte importante a la institución educativa Ramón Castilla y Marquesado, ya que este estudio permitió reforzar la teoría de la Motivación y el Desempeño Laboral, que son piezas claves dentro de toda organización, porque ayuda a que los docentes que cumplan con sus funciones de manera adecuada y de acuerdo con eso reciban recompensas y se sientan motivados a dar más por su trabajo.

El desempeño laboral hace referencia al proceso de las prácticas que ejercen los maestros, en relación con las obligaciones inherentes a su profesión. Los desempeños tienen que ver con la práctica docente, esto supone manejo cognitivo, manejo en las formas de operar y comportamientos actitudinales - valóricos singulares. (Chiroque Chunga, 2006).

La presente investigación es importante por lo siguiente:

En lo teórico porque pondrá a disposición de los investigadores y estudiosos información estructurada sobre Motivación y Desempeño Laboral.

En lo metodológico porque brindará alcances sobre el diseño de investigación a emplearse en estos tipos de estudios.

En lo práctico porque los resultados van a permitir tomar decisiones oportunas para ayudar a resolver los problemas de Desempeño Laboral.

En lo social porque los beneficiarios del estudio fueron los Docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

La Motivación se relaciona con el desempeño laboral en un nivel alto en Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén durante el año 2021.

2.5.2. Hipótesis Derivadas

El grado en que se da la motivación es bueno en Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén, durante el año 2021.

El Desempeño Laboral es adecuado en Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén, durante el año 2021.

La relación entre la Motivación y Desempeño Laboral es directa en Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén, durante el año 2021.

2.6. Variables

2.6.1. Identificación de las Variables

Variable Independiente (X): **Motivación.**

Variable Dependiente (Y): **Desempeño Laboral.**

2.6.2. Definición de las Variables

2.6.2.1. Definición Conceptual

La Variable Independiente (X): **Motivación** se define conceptualmente como un conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta. (Núñez, 2009)

La Variable dependiente (Y): **Desempeño Laboral** se define conceptualmente como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados. (Chiavenato, 2000)

2.6.2.2. Definición Operacional

La Variable Independiente (X): **Motivación** se define operacionalmente como: La activación de la conducta para motivar la atención y concentración del individuo, cuyas dimensiones son: Necesidad de realización, Necesidad de poder, Necesidad de afiliación, siendo los valores: Bueno (41 - 60), Regular (21 - 40), Malo (00 - 20).

La Variable dependiente (Y): **Desempeño Laboral** se define operacionalmente como: el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, siendo sus dimensiones: Habilidades y técnicas, habilidades laborales, rendimiento profesional y sus valores son: Adecuado (51 - 100), Inadecuado (00 - 50)

2.6.3. Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		ÍNDICES
Variable Independiente (x) Motivación	1. Necesidad de Realización	1.1.	Su éxito competitivo es:	Bueno (41-60) Regular (21-40) Malo (00 -20)
		1.2.	Su inclinación natural por el éxito es:	
		1.3.	Su búsqueda por la excelencia del éxito es:	
		1.4.	Su realización de éxito a través de la motivación es:	
		1.5.	Su necesidad por la lucha del éxito es:	
		1.6.	Su confianza en sí mismo es:	
		1.7.	Su deseo de fuerza a través de la competencia es:	
		1.8.	Su esfuerzo por sobre lograr sus objetivos es:	
		1.9.	Su esfuerzo por hacer bien las cosas son:	
		1.10.	Su esfuerzo para lograr una meta determinada es:	
	2. Necesidad de Poder	2.1.	Su impulso para controlar a otra persona es:	
		2.2.	Su creatividad es:	
		2.3.	Su comportamiento dentro de la institución es:	
		2.4.	Su relación con los demás es:	
		2.5.	El comportamiento que expresa es:	
		2.6.	Su poder de liderazgo es:	
		2.7.	Su alcance de prestigio de sus logros en el colegio es:	
		2.8.	Su influencia en el ambiente escolar es:	
		2.9.	La acción de fuerza que ejerce dentro un cargo educativo es:	
		2.10.	Su orientación cuando se siente motivado es:	
	3. Necesidad de Afiliación	3.1.	Su relación con los demás es:	
		3.2.	Su capacidad de interacción es:	
		3.3.	Su instinto colaborador es:	
		3.4.	La expresión de su imagen personal es:	
		3.4.	Su motivación de su afectividad es:	
		3.6.	Su relación con grupos de personas es:	
		3.7.	Su nivel del compromiso con su deber de tareas es:	
		3.8.	Su deseo de ser amado y aceptado por los demás es:	
		3.9.	Su comprensión recíproca es:	
		3.10.	su ansiedad por interactuar es:	
		3.11.	Su ambiente de colaboración con los demás es:	
		3.12.	Su contacto social con los demás es:	
		3.13.	Su interrelación con los demás es:	

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		ÍNDICES
Variable Dependiente (y) Desempeño Laboral	1. Habilidades y Técnicas	1.1.	Su ética es:	Adecuado (51 - 100) Inadecuado (00 - 50)
		1.2.	Sus valores son:	
		1.3.	Su contexto cultural de lugar de su trabajo es:	
		1.4.	Su creatividad es	
		1.5.	Su habilidad y técnica en el conocimiento es:	
		1.6.	Su tarea para desempeñar en su institución es:	
		1.7.	Su búsqueda de alternativas para tomar una decisión es:	
		1.8.	Su decisión ante un problema dentro de su trabajo es:	
		1.9.	Su habilidad para resolver situaciones de conflictos en su institución es:	
		1.10.	Su lugar de trabajo para desempeñar sus habilidades es:	
	2. Habilidades Laborales	2.1.	Su experiencia en el desempeño laboral es:	
		2.2.	Su motivación para un buen desempeño es:	
		2.3.	su desempeño de habilidades laborales basado en sentimientos actitudes y motivaciones es:	
		2.4.	Su exigencia en el desempeño laboral es:	
		2.5.	Su organización de horarios para un buen desempeño laboral es:	
		2.6.	Su resultado de su desempeño laboral en su trabajo es:	
		2.7.	Su competitividad dentro de su trabajo es:	
		2.8.	Su organización entre compañeros de trabajo para lograr un buen desempeño es:	
		2.9.	Su objetivo para lograr un buen desempeño laboral es:	
		2.10.	Su contribución de habilidades en su desempeño laboral es:	
	3. Rendimiento Profesional	3.1.	Su rendimiento profesional a partir de su conocimiento es:	
		3.2.	Su organización de trabajo es:	
		3.3.	Su resolución de problemas profesionales de forma autónoma es:	
		3.4.	Su destreza y aptitudes para resolver un problema es:	
		3.5.	Su eficiencia en el desempeño laboral es	
		3.6.	Su identificación de debilidades y fortalezas es:	
		3.7.	Su capacidad para desarrollar sus tareas laborales en un tiempo mínimo es:	
		3.8.	Su crecimiento profesional dentro de su trabajo es:	
		3.9.	Su conocimiento sobre los objetivos establecidos en su trabajo es:	
		3.10.	Su producto de su rendimiento profesional es:	

CAPÍTULO III: Metodología

3.1. Nivel y Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Nivel de Investigación

De acuerdo con la intención con la cual la investigación va a realizarse, el estudio perteneció al nivel de investigación aplicada porque por medio de la aplicación del conocimiento sobre las variables se solucionó un problema específico. (Vicencio, 2011)

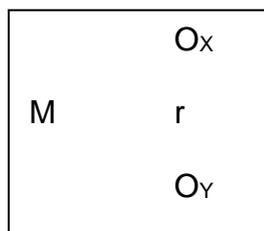
3.1.2. Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo correlacional porque se buscó si existe correlación entre las variables. (Vicencio, 2011)

3.1.3. Diseño de Investigación

El diseño general de la investigación fue el no experimental porque no se manipuló la variable independiente: Motivación y el diseño específico es el transeccional correlacional porque se describió la relación entre las variables: Motivación y Desempeño Laboral en un lugar y momento determinado.

El diseño del esquema es: (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018)



Donde.

- M : Muestra
- O_x : Observación a la Variable Independiente: (Motivación)
- O_y : Observación a la Variable Dependiente: (Desempeño Laboral)
- r : Relación entre las variables.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

La población estuvo conformada por 70 docentes de la Educación secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén 2021.

3.2.2. Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra con proporciones y errores se aplicó la fórmula para población menor de 1500 con proporciones y errores absolutos siendo la fórmula:

$$n = \frac{NZ^2 (pe) (qe)}{E^2N + Z^2 (pe \cdot qe)}$$

Donde

- n : ? Muestra
- N : 70 Población
- Z² : 1,96 Nivel de confianza 0.90%
- pe : 0.50 Proporción del evento de estudio
- qe : 0.50 Complemento de pe
- E : 0.05 (10% de error)

Reemplazando los datos de esta fórmula se obtuvo:

$$n = \frac{70 (1.96)^2 \times (0.50) (0.50)}{0.05^2 (70) + 1.96^2 (0.50) (0.50)}$$
$$n = \frac{70 (3.84)^2 \times (0.25)}{0.0025 \times 70 + 3.84 (0.25)} = 35 \text{ Docentes.}$$

Al reemplazar los datos en la fórmula se obtuvo 35 Docentes que representó el tamaño de la muestra.

➤ Selección de la Muestra: La selección de la muestra fue en forma no aleatoria por conveniencia.

3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos

3.3.1. Técnica de Recolección de Datos

La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta porque se observó el hecho en forma indirecta.

3.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento que se empleó en la recolección de datos fue el cuestionario el que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación obteniéndose en la Variable Independiente: Motivación; una Validez de 63.6 y una Confiabilidad de 0.975. En la Variable Dependiente: Desempeño Laboral; una Validez de 61.4 y una Confiabilidad de 0.971. Evaluados con 9 ítems cada variable.

3.3.3. Procedimientos de Recolección de Datos

El procedimiento de recolección de datos será de la siguiente manera:

- ✓ Elaboración y aprobación del proyecto de tesis.
- ✓ Elaboración de los instrumentos de recolección de datos
- ✓ Prueba de validez y confiabilidad al instrumento de recolección de datos.
- ✓ Aplicación de los instrumentos de recolección de datos.
- ✓ Sistematización de la información o datos.
- ✓ Organización de la información o datos en cuadros y su representación en gráficos.
- ✓ Análisis e interpretación de la información.
- ✓ Elaboración de la discusión, conclusiones y recomendaciones.
- ✓ Elaboración y presentación del informe de tesis.
- ✓ Sustentación del informe.

3.4. Procesamiento y Análisis de la Información

3.3.1. Procesamiento de la Información

El procesamiento de los datos se realizó en forma computarizada empleando el paquete estadístico SPSS versión 23 y MINITAB versión 17 sobre la base de datos, organizando los datos en cuadros y luego representarlos en gráficos.

3.3.2. Análisis de la Información

El análisis e interpretación de los datos se realizó utilizando la estadística descriptiva (frecuencia, promedio (\bar{x}) y porcentaje) para el estudio de las variables en forma independiente y para establecer la relación entre las variables se empleó la estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada (X^2) con $p < 0.05$ % para la prueba de la hipótesis.

CAPÍTULO IV: Resultados

4.1. Análisis Descriptivo

4.1.1. Diagnóstico de la Motivación

CUADRO N° 1

La Necesidad de Realización en docentes de Educación Secundaria de la Institución educativa Ramón Castilla y Marquesado, Belén 2021

Necesidad de Realización		BUENO (41 - 60)		REGULAR (21 - 40)		MALO (00 - 20)		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.1.	Su éxito competitivo es:	32	91.0	3	9.0	0	0.0	35	100.0
1.2.	Su inclinación natural por el éxito es:	34	97.0	1	3.0	0	0.0	35	100.0
1.3.	Su búsqueda por la excelencia del éxito es:	30	86.0	5	14.0	0	0.0	35	100.0
1.4.	Su realización de éxito a través de la motivación es:	28	80.0	7	20.0	0	0.0	35	100.0
1.5.	Su necesidad por la lucha del éxito es:	34	97.0	1	3.0	0	0.0	35	100.0
1.6.	Su confianza en sí mismo es:	31	89.0	4	11.0	0	0.0	35	100.0
1.7.	Su deseo de fuerza a través de la competencia es:	30	86.0	5	14.0	0	0.0	35	100.0
1.8.	Su esfuerzo por sobre lograr sus objetivos es:	34	97.0	1	3.0	0	0.0	35	100.0
1.9.	Su esfuerzo por hacer bien las cosas son:	33	94.0	2	6.0	0	0.0	35	100.0
1.10.	Su esfuerzo para lograr una meta determinada es:	33	94.0	2	6.0	0	0.0	35	100.0
Promedio (\bar{X})		32	91.0	3	9.0	0	0.0	35	100.0

FUENTE: Base de Datos de las Autores

En el cuadro N°1 se observa de 35 (100%) docentes de educación secundaria 32 (91%) docentes respondieron que fue bueno la necesidad de realización, predominando con 97% los indicadores; su inclinación natural por el éxito es, su necesidad por la lucha del éxito es, su esfuerzo por sobre lograr sus objetivos es y 3 (9%) docentes respondieron que fue regular la necesidad de realización, predominando con 20% el indicador: Su realización de éxito a través de la motivación es; con lo que concluyo que fue bueno la necesidad de realización en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado de Belén en el 2021.

CUADRO N° 2

La necesidad de Poder en docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado, Belén 2021

Necesidad de Poder		BUENO (41 - 60)		REGULAR (21 - 40)		MALO (00 - 20)		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.1.	Su impulso para controlar a otra persona es:	15	43.0	18	51.0	2	6.0	35	100.0
1.2.	Su creatividad es:	30	86.0	4	11.0	1	3.0	35	100.0
1.3.	Su comportamiento dentro de la institución es:	34	97.0	1	3.0	0	0.0	35	100.0
1.4.	Su relación con los demás es:	30	86.0	4	11.0	1	3.0	35	100.0
1.5.	El comportamiento que expresa es:	29	83.0	6	17.0	0	0.0	35	100.0
1.6.	Su poder de liderazgo es:	27	77.0	6	17.0	2	6.0	35	100.0
1.7.	Su alcance de prestigio de sus logros en el colegio es:	25	71.0	9	26.0	1	3.0	35	100.0
1.8.	Su influencia en el ambiente escolar es:	25	71.0	8	23.0	2	6.0	35	100.0
1.9.	La acción de fuerza que ejerce dentro un cargo educativo es:	30	86.0	4	11.0	1	3.0	35	100.0
1.10.	Su orientación cuando se siente motivado es:	34	97.0	1	3.0	0	0.0	35	100.0
Promedio (\bar{x})		28	80.0	6	17.0	1	3.0	35	100.0

FUENTE: Base de Datos de los Autores

En el cuadro N°2 se observa de 35 (100%) docentes de educación secundaria, 28 (80%) docentes respondieron que: fue bueno la necesidad de poder, predominando con 97% los indicadores: Su comportamiento dentro de la Institución es y su orientación cuando se siente motivado es. 6 (17%). docentes respondieron que fue regular la necesidad de poder, predominando con 51% el indicador: Su impulso para controlar a otra persona es, y 1 (3%) docentes respondió que fue malo la necesidad de poder, con lo que se concluyó que fue bueno la necesidad de poder en docentes de educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado en Belén en el 2021.

CUADRO N° 3

La Necesidad de Afiliación en docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado, Belén 2021

Necesidad de Afiliación		BUENO (41 - 60)		REGULAR (21 - 40)		MALO (00 - 20)		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.1.	Su relación con los demás es:	30	86.0	4	11.0	1	3.0	35	100.0
1.2.	Su capacidad de interacción es:	27	77.0	6	17.0	2	6.0	35	100.0
1.3.	Su instinto colaborador es:	32	91.0	2	6.0	1	3.0	35	100.0
1.4.	La expresión de su imagen personal es:	32	91.0	3	9.0	0	0.0	35	100.0
1.5.	Su motivación de su afectividad es:	33	94.0	2	6.0	0	0.0	35	100.0
1.6.	Su relación con grupos de personas es:	33	94.0	1	3.0	1	3.0	35	100.0
1.7.	Su nivel del compromiso con su deber de tareas es:	34	97.0	1	3.0	0	0.0	35	100.0
1.8.	Su deseo de ser amado y aceptado por los demás es:	26	74.0	9	26.0	0	0.0	35	100.0
1.9.	Su comprensión recíproca es:	32	94.0	2	6.0	1	3.0	35	100.0
1.10.	Su ansiedad por interactuar es:	24	69.0	10	29.0	1	3.0	35	100.0
Promedio (\bar{X})		30	86.0	4	11.0	1	3.0	35	100.0

FUENTE: Base de Datos de los Autores

En el cuadro N° 3 se observa de 35 (100%) docentes de secundaria, 30 (86%) docentes respondieron que fue bueno la necesidad de afiliación, predominando con 97% el indicador: Su nivel de compromiso con su deber de tareas es. 4(11%) docentes respondieron que fue regular la necesidad de afiliación, predominando con 29% el indicador: Su ansiedad por interactuar es. 1(3%) docente respondió que fue malo, la necesidad de Afiliación. Con lo que se concluyó que fue bueno la necesidad de afiliación en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado de Belén en el 2021.

CUADRO N° 4

La Motivación en docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado, Belén 2021

Motivación		BUENO (41 - 60)		REGULAR (21 - 40)		MALO (00 - 20)		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.1.	Necesidad de Realización	32	91.0	3	9.0	0	0.0	35	100.0
1.2.	Necesidad de Poder	28	80.0	6	17.0	1	3.0	35	100.0
1.3.	Necesidad de Afiliación	30	86.0	4	11.0	1	3.0	35	100.0
Promedio (\bar{x})		30	86.0	4	11.0	1	3.0	35	100.0

FUENTE: Cuadro N° 1, 2, 3.

GRÁFICO N° 1

La Motivación en docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado, Belén 2021



FUENTE: Cuadro N° 4

En el cuadro N° 4 y grafico N°1 se observa: 35 (100%) docentes de Educación Secundaria , 30 (86%) docentes respondieron que fue bueno la motivación, predominando con 91% la dimensión: La necesidad de realización; 4 (11%) docentes respondieron que fue regular la motivación , predominando con 17 % la dimensión: la necesidad de poder y 1 (3%) respondió que fue malo la Motivación, con lo que se concluyó que fue bueno la motivación en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado de Belén en el 2021; con lo que se aceptó la hipótesis derivada. El grado en que se da la motivación es bueno en docentes de la Institución Ramón Castilla y marquesado del distrito de Belén, durante el año 2021.

4.1.2. Diagnóstico del Desempeño laboral

CUADRO N° 5

Habilidades y Técnicas en el desempeño laboral en docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado, Belén 2021

Habilidades y Técnicas		ADECUADO (51 - 100)		INADECUADO (00 - 50)		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%
1.1.	Su ética es:	35	100.0	0	0.0	35	100.0
1.2.	Sus valores son:	35	100.0	0	0.0	35	100.0
1.3.	Su contexto cultural de lugar de su trabajo es:	33	94.0	2	6.0	35	100.0
1.4.	Su creatividad es	34	97.0	1	3.0	35	100.0
1.5.	Su habilidad y técnica en el conocimiento es:	35	100.0	0	0.0	35	100.0
1.6.	Su tarea para desempeñar en su institución es:	35	100.0	0	0.0	35	100.0
1.7.	Su búsqueda de alternativas para tomar una decisión es:	34	97.0	1	3.0	35	100.0
1.8.	Su decisión ante un problema dentro de su trabajo es:	35	100.0	0	0.0	35	100.0
1.9.	Su habilidad para resolver situaciones de conflictos en su institución es:	33	94.0	2	6.0	35	100.0
1.10.	Su lugar de trabajo para desempeñar sus habilidades es:	33	94.0	2	6.0	35	100.0
Promedio (\bar{x})		34	97.0	1	3.0	35	100.0

FUENTE: Base de Datos de las Autoras

En el cuadro N° 5 se observa de: 35 (100%) docentes de Educación Secundaria, 34 (97%) docentes respondieron que fue adecuado las habilidades y técnicas en el desempeño laboral predominando todos los indicadores de la dimensión habilidades y técnicas y 1 (3%) docente respondió que fue inadecuado las habilidades y técnicas en el desempeño laboral, con lo que se concluyó que fue adecuado las habilidades y técnicas en el desempeño laboral en docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado de Belén, en el 2021.

CUADRO N° 6

Habilidades Laborales en el desempeño en docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado, Belén 2021

Habilidades Laborales		ADECUADO (51 - 100)		INADECUADO (00 - 50)		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%
1.1.	Su experiencia en el desempeño laboral es:	35	100.0	0	0.0	35	100.0
1.2.	Su motivación para un buen desempeño es:	34	97.0	1	3.0	35	100.0
1.3.	Su desempeño de habilidades laborales basado en sentimientos actitudes y motivaciones es:	35	100.0	0	0.0	35	100.0
1.4.	Su exigencia en el desempeño laboral es:	35	100.0	0	0.0	35	100.0
1.5.	Su organización de horarios para un buen desempeño laboral es:	33	94.0	2	6.0	35	100.0
1.6.	Su resultado de su desempeño laboral en su trabajo es:	35	100.0	0	0.0	35	100.0
1.7.	Su competitividad dentro de su trabajo es:	33	94.0	2	6.0	35	100.0
1.8.	Su organización entre compañeros de trabajo para lograr un buen desempeño es:	33	94.0	2	6.0	35	100.0
1.9.	Su objetivo para lograr un buen desempeño laboral es:	35	100.0	0	0.0	35	100.0
1.10.	Su contribución de habilidades en su desempeño laboral es:	33	94.0	2	6.0	35	100.0
Promedio (\bar{X})		34	97.0	1	3.0	35	100.0

FUENTE: Base de Datos de las Autores

En el cuadro N° 6 se observa de: 35 (100%) docentes de Educación Secundaria , 34 (97%) docentes respondieron que fue adecuado las habilidades laborales en el desempeño laboral predominando todos los indicadores de la dimensión habilidades laborales y 1 (3%) docente respondió que fue inadecuado las habilidades laborales en el desempeño laboral , con lo que se concluyó que fue adecuado las habilidades laborales en el desempeño en docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón castilla y Marquesado de Belén, en el 2021

CUADRO N° 7

El Rendimiento Profesional en el desempeño en docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado, Belén 2021

Rendimiento Profesional		ADECUADO (51 - 100)		INADECUADO (00 - 50)		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%
1.1.	Su rendimiento profesional a partir de su conocimiento es:	34	97.0	1	3.0	35	100.0
1.2.	Su organización de trabajo es:	34	97.0	1	3.0	35	100.0
1.3.	Su resolución de problemas profesionales de forma autónoma es:	34	97.0	1	3.0	35	100.0
1.4.	Su destreza y aptitudes para resolver un problema es:	34	97.0	1	3.0	35	100.0
1.5.	Su eficiencia en el desempeño laboral es	35	100.0	0	0.0	35	100.0
1.6.	Su identificación de debilidades y fortalezas es:	34	97.0	1	3.0	35	100.0
1.7.	Su capacidad para desarrollar sus tareas labórale en un tiempo mínimo es:	34	97.0	1	3.0	35	100.0
1.8.	Su crecimiento profesional dentro de su trabajo es:	34	97.0	1	3.0	35	100.0
1.9.	Su conocimiento sobre los objetivos establecidos en su trabajo es:	34	97.0	1	3.0	35	100.0
1.10.	Su producto de su rendimiento profesional es:	34	97.0	1	3.0	35	100.0
Promedio (\bar{x})		34	97.0	1	3.0	35	100.0

FUENTE: Base de Datos de las Autores

En el cuadro N°7 se observa de 35 (100%) docentes de Educación Secundaria, 34 (97%) docentes respondieron que fue adecuado el rendimiento profesional, predominando el indicador: su eficiencia en el desempeño laboral es. 1 (3%) docente respondió que fue inadecuado el rendimiento profesional en el desempeño laboral, con lo que se concluyó que fue adecuado el rendimiento profesional en el desempeño laboral en docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado de Belén en el 2021.

CUADRO N° 8

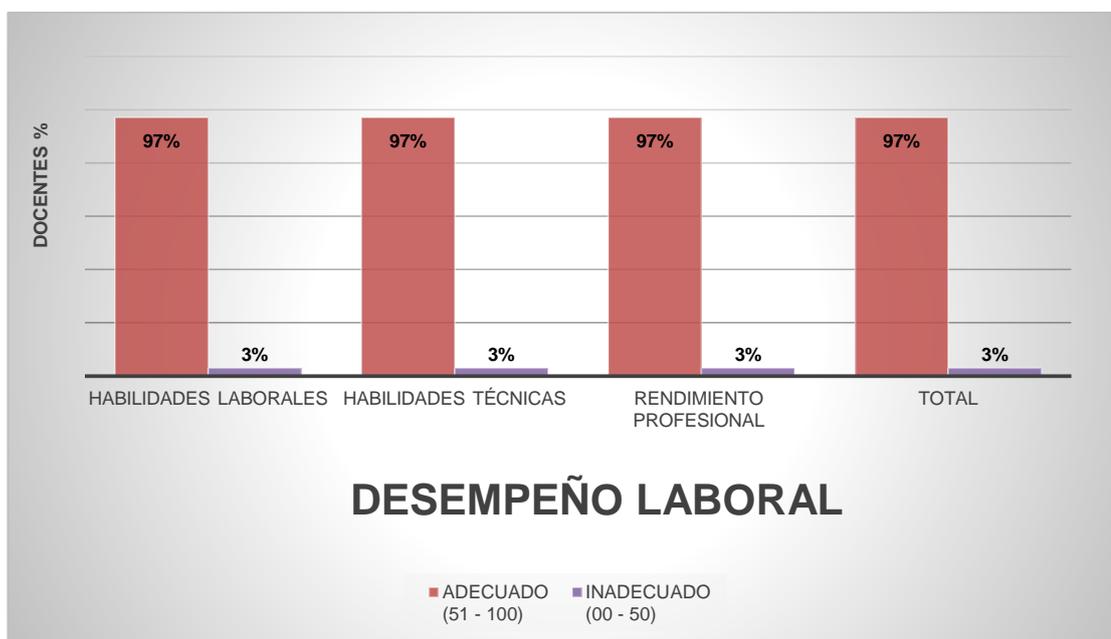
El Desempeño Laboral en docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado, Belén 2021

Desempeño Laboral		ADECUADO (51 - 100)		INADECUADO (00 - 50)		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%
1.1.	Habilidades laborales	34	97.0	1	3.0	35	100.0
1.2.	Habilidades técnicas	34	97.0	1	3.0	35	100.0
1.3.	Rendimiento profesional	34	97.0	1	3.0	35	100.0
Promedio (\bar{X})		34	97.0	1	3.0	35	100.0

FUENTE: Cuadro N° 5, 6, 7.

GRÁFICO N° 2

El Desempeño Laboral en docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado, Belén 2021



FUENTE: Cuadro N° 8

En el cuadro N° 8 y gráfico N°2 se observa de 35 (100%) docentes de Educación Secundaria 34 (97%) docentes respondieron que fue adecuado el desempeño laboral y 1 (3%) docente respondió que fue inadecuado el desempeño laboral, con lo que se concluyó que fue adecuado el desempeño laboral en docentes de educación secundaria de la Institución educativa Ramón Castilla y Marquesado de Belén en el 2021, con lo que se aceptó la hipótesis derivada : El desempeño laboral es adecuado en docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén, durante el año 2021.

4.2. Análisis Inferencial

4.2.1. Relación entre motivación y desempeño laboral.

Cuadro N° 9

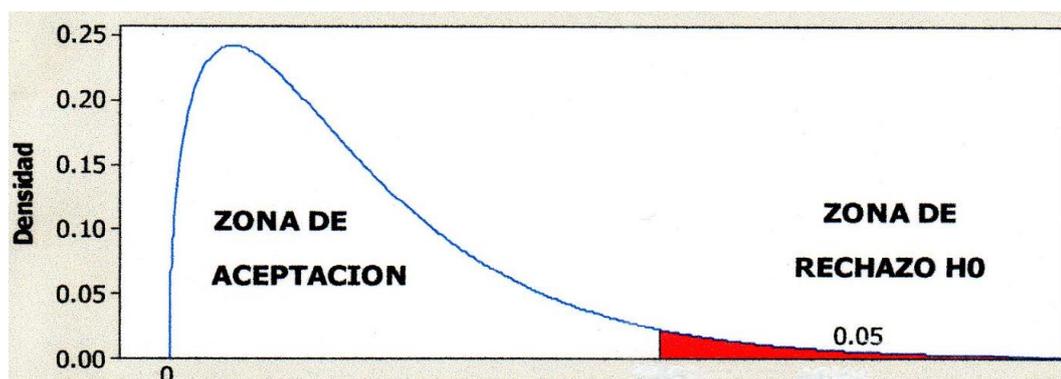
La motivación según desempeño laboral en docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado, Belén 2021

MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL					
	Adecuado (51 - 100)		Inadecuado (00 - 50)		TOTAL	
	f	%	f	%	N°	%
Bueno (41 - 60)	30	86.0	0	0.0	30	86.0
Regular (21 - 40)	4	11.0	0	0.0	4	11.0
Malo (00 - 20)	0	0.0	1	3.0	1	3.0
TOTAL	34	97.0	1	3.0	35	100.0

FUENTE: Cuadro N° 4,8.

$$X^2_c = 48.91, X^2_t = 5.191, gl = 2, p < 0.05\%$$

$$X^2_c = 48.91 > X^2_t = 5.191$$



$$X^2_c = 48.91$$

$$X^2_t = 5.191$$

$X^2_c > X^2_t$ La relación entre la motivación y desempeño laboral es directa
Al aplicar el coeficiente de contingencia se obtuvo $r = 76\%$ lo que indica que la motivación y el desempeño laboral se relacionan en un nivel alto (76%) con lo que se aceptó la hipótesis general de la investigación: La motivación se relaciona con el desempeño laboral en un nivel alto en docentes de educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén durante el año 2021

En el cuadro N°9 se observa lo siguiente:

✓ Al realizar el análisis de la motivación bueno se observa que de 30 (86%) docentes de educación secundaria los 30 (86%) docentes tuvieron un desempeño laboral adecuado.

✓ Al realizar el análisis de la motivación regular se observa que de 4 (11%) docentes de educación secundaria los 4 (11 %) docentes tuvieron un desempeño laboral adecuado.

✓ Al realizar el análisis de la motivación malo se observa que de 1 (3%) docentes de educación secundaria, 1 (3 %) docentes tuvo un desempeño laboral inadecuado.

✓ Al establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral empleando la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi cuadrada (χ^2) se encontró $\chi^2_c = 48.91 > \chi^2_t = 5.191$, $gl = 2$, $p < 0,05\%$ con lo que se concluyó que la relación entre la motivación y el desempeño laboral es directa, aceptando la hipótesis derivada de investigación: la relación entre la motivación y el desempeño laboral es directa en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén, durante el año 2021.

Al aplicar el coeficiente de contingencia se obtuvo $r = 76\%$ lo que indica que la motivación y el desempeño laboral se relacionan en un nivel alto (76%) con lo que se aceptó la hipótesis general de la investigación: La motivación se relaciona con el desempeño laboral en un nivel alto en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado distrito de Belén durante el año 2021.

CAPÍTULO V: Discusión. Conclusiones. Recomendaciones

5.1. Discusión

Al realizar el análisis descriptivo de la motivación se encuentra que la motivación es buena en docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado de Belén en el 2021, debido a que la motivación de los docentes esta dado a cubrir sus necesidades de realización en la búsqueda de la excelencia , inclinación al éxito , realización personal, su preocupación por el prestigio y su desempeño eficaz y unas buenas relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

Al realizar el análisis descriptivo del desempeño laboral se encuentra que el desempeño laboral es adecuado en docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado de Belén en el 2021, debido a que los docentes ponen en práctica el ejercicio del discernimiento , la acción inteligente para resolver problemas poniendo en práctica su creatividad en la toma de decisiones , incorpora la ética y los valores en su accionar y sus conocimientos profesionales colaborando en su entorno, así como en la organización del trabajo, estudio que se relaciona cuando (Burga Vásquez & Wiesse Eslava, 2018) en su investigación de la variable desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque” Concluyen que el desempeño laboral de la empresa es adecuado, pues el personal considera que los productos son brindados de manera adecuada, su productividad es alta y cuenta con un rendimiento y actitud beneficiosa para la empresa en términos de rentabilidad.

Al realizar el análisis inferencial empleando la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi cuadrada (X^2) se ha encontrado que la $x^2_c=48.91 > x^2=5.191, gl= 2, p<0,05\%$ observando que la relación entre la motivación y el desempeño laboral es directa y al aplicar el coeficiente de contingencia se obtiene $r = 76\%$ lo que indica que la motivación y el desempeño laboral se relacionan en un nivel alto (76%) con lo que se aceptó

la hipótesis general de investigación: la motivación se relaciona con el desempeño laboral en un nivel alto en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado de Belén en el 2021, resultado que se parece cuando (Navarro Janampa, 2019) en su investigación “La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Unidad de gestión Educativa local de Padre Abad – Aguaytía” ; concluye que estadísticamente se determinó Correlación Significativa entre la motivación y el desempeño laboral ($p - \text{valor} = 0.003$), los resultados además revelaron que la correlación entre las variables fue directa, con un grado de calificación positivo.

5.2. Conclusiones

5.2.1. Conclusiones Específicas.

El grado en que se da la motivación es bueno en docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén, durante el año 2021.

El desempeño laboral es adecuado en docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén, durante el año 2021.

La motivación y el desempeño laboral se relacionan en forma directa en docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén, durante el año 2021.

La motivación se delimitó con las dimensiones: Necesidad de realización, necesidad de poder y necesidad de afiliación.

El desempeño laboral se delimitó con las dimensiones: habilidades laborales, habilidades técnicas y rendimiento profesional.

5.2.2. Conclusión General.

La motivación se relaciona con el desempeño laboral en un nivel alto en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén, durante el año 2021.

5.3. Recomendaciones

5.3.1. Recomendaciones específicas

A los docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado de Belén continuar con una motivación Buena para que a la realización de sus actividades pedagógicas sean eficientes.

A los docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado de Belén continuar con un desempeño laboral adecuado a fin de que la institución educativa logre los objetivos organizacionales en bien de la formación de los estudiantes.

A todos los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado de Belén motivarse permanentemente para que tengan buenos logros de sus actividades de tal manera que tenga éxitos en su desempeño cotidiano.

A los estudiantes del programa de Maestría en Ciencias de la Educación, mención en Gestión y Docencia Educativa continuar haciendo estudios sobre la motivación.

Hacer extensivos los resultados de la investigación a otras Instituciones educativas de la región y el país.

5.3.2. Recomendación General

A los directivos de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado de Belén, realizar eventos de capacitación dirigida a los docentes sobre estrategias de motivación a fin de que la Institución logre la misión por la cual se constituye.

Referencias Bibliográficas

- Alcántara Valverde, L., & Bernal Rocha, S. (2012). El aprendizaje autorregulado y su relación con la motivación en estudiantes universitarios. *Didac*, 59, 4-10.
- Araya Castillo, L., & Pedreros Gajardo, M. (2014). Análisis de las Teorías de Motivación de Contenido: Una Aplicación al Mercado Laboral de Chile del Año 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, IV(142), 19. <https://doi.org/10.15517/rcs.v0i142.14301>
- Burga Vásquez, G., & Wiese Eslava, S. J. (2018). *“Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque”* [Tesis, Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://tesis.usat.edu.pe/>
- Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T., & Villagómez, M. S. (2009). La motivación y el aprendizaje. *Alteridad*, 4(1), 13.
- Castellanos, J. R., & Castellanos, C. (2010). Competencias laborales y gestión del desempeño. *Análisis y procesos. IN-NOVAR*, 2, 83-106.
- Chang Yui, A. L. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza* [Tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/2513>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5ta ed.). McGraw Hill. <http://tesis.usat.edu.pe/>
- Chiroque Chunga, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes*. 45, 8.
- Chong Vela, R. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana—Periodo 2014* [Tesis, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana]. <http://repositorio.unapikitos.edu.pe/handle/UNAP/4801>
- Enríquez Loredo, P. del C. (2014). *“Motivación y Desempeño Laboral de los Empleados del Instituto de la Visión en México”* [Tesis, Universidad De Montemorelos]. dspace.biblioteca.um.edu.
- Espada, M. (2002). *Nuestro motor emocional: La motivación*. Díaz de Santos, S.A.

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. (Primera Edición). McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Lagos Cortes, V. (2015). “*La Motivación Laboral y Su Incidencia en el Desempeño Organizacional En Empresas Copelec.*” [Tesis, Universidad de BioBio]. <http://repobib.ubiobio>.
- Meza Melgarejo, V. G. (2014). “*INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNCP*” [Tesis, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/>
- MINEDU. (2006). *LEY GENERAL DE EDUCACIÓN. Ley Nro. 28044. CAPÍTULO II: LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, Artículo 66°.- Definición y finalidad. Artículo 67°. Ámbito de la Institución Educativa* (MINEDU, Vol. 1). MINEDU.
- Navarro Janampa, F. (2019). “*La Motivación y el Desempeño Laboral en Los Trabajadores Administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad-Aguaytía*” [Tesis, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. <http://repositorio.unas.edu.pe/>
- Núñez, J. C. (2009). Motivación, aprendizaje y rendimiento académico. *Trabajo presentado en el X Congreso Internacional Galego-Português de Psicopedagogía. Braga, Portugal, 41-67.* <https://www.educacion.udc.es/>
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall.
- Reto Huaranga, A. G. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017* [Tesis]. Universidad César Vallejo.
- Santivañez Fierro, S. M. (2017). *La Motivación laboral en los trabajadores de una PYME metalmeccánica de Lima Norte 2017, según la teoría de las necesidades de McClelland* [Tesis, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1841>
- Velasco Lince, E. M., Sánchez G., F., & Bautista S., H. (2012). *La motivación en el desempeño laboral docente*. (1ra ed.). Académica española.

Vicencio, O. (2011). *Metodología Nivel y tipo de Investigación*.

Anexos

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos

Anexo 03: Programa de Liderazgo Transformacional

Anexo 04: Informe de Validez y Confiabilidad

Anexo 05: Solicitud de Inscripción y Aprobación del Informe Final de Tesis

Anexo 06: Carta de Aceptación de Asesoramiento de Tesis

ANEXO N° 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAMÓN CASTILLA Y MARQUESADO BELÉN, 2021"

**AUTOR (as): CAÑA PAUCA, Silvano
YVANATELLO, Ruthy Flor**

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Indicadores	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿En qué nivel la Motivación se relaciona con el desempeño Laboral en Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado Belén, durante el año 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el nivel en que la Motivación se relaciona con el desempeño Laboral en Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén durante el año 2021</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La Motivación se relaciona con el desempeño laboral en nivel moderado en Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén durante el año 2021.</p> <p>Hipótesis Derivadas</p>	<p>V.I. (X) Motivación</p>	<p>1. La Necesidad de Realización</p> <p>1.1 Su éxito competitivo es:</p> <p>1.2 Su inclinación natural por el éxito es:</p> <p>1.3 Su búsqueda por la excelencia del éxito es:</p> <p>1.4 Su realización de éxito a través de la motivación es:</p> <p>1.5 Su necesidad por la lucha del éxito es:</p> <p>1.6 Su confianza en sí mismo es:</p> <p>1.7 Su deseo de fuerza a través de la competencia es:</p> <p>1.8 Su esfuerzo por sobre lograr sus objetivos es:</p> <p>1.9 Su esfuerzo por hacer bien las cosas son:</p> <p>1.10 Su esfuerzo para lograr una meta determinada es:</p> <p>2. La necesidad Poder</p> <p>2.1 Su impulso para controlar a otra persona es:</p> <p>2.2 Su creatividad es:</p> <p>2.3 Su comportamiento dentro de la institución es:</p> <p>2.4 Su relación con los demás es:</p> <p>2.5 El comportamiento que expresa es:</p> <p>2.6 Su poder de liderazgo es:</p> <p>2.7 Su alcance de prestigio de sus logros en el colegio es:</p> <p>2.8 Su influencia en el ambiente escolar es:</p> <p>2.9 La acción de fuerza que ejerce dentro un cargo educativo es:</p> <p>2.10 Su orientación cuando se siente motivado es:</p> <p>3. La necesidad Afiliación</p> <p>3.1 Su relación con los demás es:</p> <p>3.2 Su capacidad de interacción es:</p> <p>3.3 Su instinto colaborador es:</p> <p>3.4 La expresión de su imagen personal es:</p> <p>3.4 Su motivación de su afectividad es:</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>La investigación es de tipo correlacional porque se buscará si existe correlación entre las variables. (Vicencio, O. 2011, p. 59)</p> <p>Diseño</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p style="text-align: center;">O_x M r O_y</p> </div> <p>Donde</p> <p>M: Muestra</p> <p>O_x: Observación a la Variable Independiente: (Motivación)</p> <p>O_y: Observación a la Variable Dependiente: (Desempeño Laboral)</p> <p>r: Relación entre las variables.</p> <p>Población</p> <p>La población estará conformada por 70 docentes de la Educación secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>✓ ¿Cuál es el grado de Motivación que se da en Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén, durante el año 2021?</p> <p>✓ ¿Cómo es el desempeño Laboral en Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén, durante el año 2021?</p> <p>✓ ¿Cómo es la relación entre la Motivación y Desempeño Laboral de Educación</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>✓ Evaluar la Motivación en Docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado Belén, durante el año 2021</p> <p>✓ Identificar el desempeño Laboral en Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén, durante el año 2021.</p> <p>✓ Establecer la relación entre la Motivación y Desempeño Laboral en Docentes de Educación Secundaria de la Institución</p>	<p>✓ El grado de que se da es bueno en Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén, durante el año 2021.</p> <p>✓ El Desempeño Laboral es adecuado en Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén, durante el año 2021.</p> <p>✓ La relación entre la Motivación y Desempeño Laboral es directa en Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de</p>			

Secundaria en Docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén, durante el año 2021?	Educativa Ramón Castilla y Marquesado del distrito de Belén, durante el año 2021	Belén, durante el año 2021		<table border="1"> <tr><td>3.6</td><td>Su relación con grupos de personas es:</td></tr> <tr><td>3.7</td><td>Su nivel del compromiso con su deber de tareas es:</td></tr> <tr><td>3.8</td><td>Su deseo de ser amado y aceptado por los demás es:</td></tr> <tr><td>3.9</td><td>Su comprensión recíproca es:</td></tr> <tr><td>3.10</td><td>su ansiedad por interactuar es:</td></tr> <tr><td>3.11</td><td>Su ambiente de colaboración con los demás es:</td></tr> <tr><td>3.12</td><td>Su contacto social con los demás es:</td></tr> <tr><td>3.13</td><td>Su interrelación con los demás es:</td></tr> </table>	3.6	Su relación con grupos de personas es:	3.7	Su nivel del compromiso con su deber de tareas es:	3.8	Su deseo de ser amado y aceptado por los demás es:	3.9	Su comprensión recíproca es:	3.10	su ansiedad por interactuar es:	3.11	Su ambiente de colaboración con los demás es:	3.12	Su contacto social con los demás es:	3.13	Su interrelación con los demás es:	Marquesado del distrito de Belén 2021 Muestra Al reemplazar los datos en la fórmula se obtuvo 35 Docentes que representará el tamaño de la muestra. Selección de la Muestra: La selección de la muestra fue en forma aleatoria por conveniencia.													
				3.6	Su relación con grupos de personas es:																													
3.7	Su nivel del compromiso con su deber de tareas es:																																	
3.8	Su deseo de ser amado y aceptado por los demás es:																																	
3.9	Su comprensión recíproca es:																																	
3.10	su ansiedad por interactuar es:																																	
3.11	Su ambiente de colaboración con los demás es:																																	
3.12	Su contacto social con los demás es:																																	
3.13	Su interrelación con los demás es:																																	
<table border="1"> <tr><td colspan="2">1. Habilidades Técnicas</td></tr> <tr><td>1.1</td><td>Su ética es:</td></tr> <tr><td>1.2</td><td>Sus valores son:</td></tr> <tr><td>1.3</td><td>Su contexto cultural de lugar de su trabajo es:</td></tr> <tr><td>1.4</td><td>Su creatividad es</td></tr> <tr><td>1.5</td><td>Su habilidad y técnica en el conocimiento es:</td></tr> <tr><td>1.6</td><td>Su tarea para desempeñar en su institución es:</td></tr> <tr><td>1.7</td><td>Su búsqueda de alternativas para tomar una decisión es:</td></tr> <tr><td>1.8</td><td>Su decisión ante un problema dentro de su trabajo es:</td></tr> <tr><td>1.9</td><td>Su habilidad para resolver situaciones de conflictos en su institución es:</td></tr> <tr><td>1.10</td><td>Su lugar de trabajo para desempeñar sus habilidades es:</td></tr> <tr><td colspan="2">2. Habilidades Laborales</td></tr> <tr><td>2.1</td><td>Su experiencia en el desempeño laboral es:</td></tr> <tr><td>2.2</td><td>Su motivación para un buen desempeño es:</td></tr> <tr><td>2.3</td><td>su desempeño de habilidades laborales basado en sentimientos actitudes y motivaciones es:</td></tr> <tr><td>2.4</td><td>Su exigencia en el desempeño laboral es:</td></tr> <tr><td>2.5</td><td>Su organización de horarios para un buen desempeño laboral es:</td></tr> </table>	1. Habilidades Técnicas		1.1	Su ética es:	1.2	Sus valores son:	1.3	Su contexto cultural de lugar de su trabajo es:	1.4	Su creatividad es	1.5	Su habilidad y técnica en el conocimiento es:	1.6	Su tarea para desempeñar en su institución es:	1.7	Su búsqueda de alternativas para tomar una decisión es:	1.8	Su decisión ante un problema dentro de su trabajo es:	1.9	Su habilidad para resolver situaciones de conflictos en su institución es:	1.10	Su lugar de trabajo para desempeñar sus habilidades es:	2. Habilidades Laborales		2.1	Su experiencia en el desempeño laboral es:	2.2	Su motivación para un buen desempeño es:	2.3	su desempeño de habilidades laborales basado en sentimientos actitudes y motivaciones es:	2.4	Su exigencia en el desempeño laboral es:	2.5	Su organización de horarios para un buen desempeño laboral es:
1. Habilidades Técnicas																																		
1.1	Su ética es:																																	
1.2	Sus valores son:																																	
1.3	Su contexto cultural de lugar de su trabajo es:																																	
1.4	Su creatividad es																																	
1.5	Su habilidad y técnica en el conocimiento es:																																	
1.6	Su tarea para desempeñar en su institución es:																																	
1.7	Su búsqueda de alternativas para tomar una decisión es:																																	
1.8	Su decisión ante un problema dentro de su trabajo es:																																	
1.9	Su habilidad para resolver situaciones de conflictos en su institución es:																																	
1.10	Su lugar de trabajo para desempeñar sus habilidades es:																																	
2. Habilidades Laborales																																		
2.1	Su experiencia en el desempeño laboral es:																																	
2.2	Su motivación para un buen desempeño es:																																	
2.3	su desempeño de habilidades laborales basado en sentimientos actitudes y motivaciones es:																																	
2.4	Su exigencia en el desempeño laboral es:																																	
2.5	Su organización de horarios para un buen desempeño laboral es:																																	

				2.6	Su resultado de su desempeño laboral en su trabajo es:	
				2.7	Su competitividad dentro de su trabajo es:	
				2.8	Su organización entre compañeros de trabajo para lograr un buen desempeño es:	
				2.9	Su objetivo para lograr un buen desempeño laboral es:	
				2.10	Su contribución de habilidades en su desempeño laboral es:	
				3. Rendimiento Profesional		
				3.1	Su rendimiento profesional a partir de su conocimiento es:	
				3.2	Su organización de trabajo es:	
				3.3	Su resolución de problemas profesionales de forma autónoma es:	
				3.4	Su destreza y aptitudes para resolver un problema es:	
				3.5	Su eficiencia en el desempeño laboral es:	
				3.6	Su identificación de debilidades y fortalezas es:	
				3.7	Su capacidad para desarrollar sus tareas laborales en un tiempo mínimo es:	
				3.8	Su crecimiento profesional dentro de su trabajo es:	
				3.9	Su conocimiento sobre los objetivos establecidos en su trabajo es:	
				3.10	Su producto de su rendimiento profesional es:	



**“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN
DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAMÓN CASTILLA Y
MARQUESADO BELÉN, 2021”**

**ANEXO 02
CUESTIONARIO**

**(Dirigido a Docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla y
Marquesado)**

I. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información sobre la Motivación y el desempeño Laboral en docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado. Este instrumento es uno de los elementos de la tesis para el Grado de magister en Ciencias de la Educación, mención en Gestión y Docencia Educativa.

II. INSTRUCCIONES

Antes de proceder al llenado del cuestionario debe leer las siguientes instrucciones:

- Leer cada una de las preguntas y responder de acuerdo con lo que considere pertinente.
- Debe responder a todas las preguntas del cuestionario.
- Podrá solicitar aclaración cuando encuentre alguna dificultad en las preguntas.
- La duración aproximada para el llenado del cuestionario será de 15 min.

III. OPINION SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL

IV. CONTENIDO: INSTRUCCIONES

- Lee detenidamente las cuestiones y respóndalas
- La información que nos proporciona será confidencial.
- No deje preguntas sin responder.

V. Contenido.

MOTIVACIÓN		BUENO 41 - 60	REGULAR 21 - 40	MALO 00 - 20
1	Necesidad de Realización			
	1.1	Su éxito competitivo es:		
	1.2	Su inclinación natural por el éxito es:		
	1.3	Su búsqueda por la excelencia del éxito es:		
	1.4	Su realización de éxito a través de la motivación es:		
	1.5	Su necesidad por la lucha del éxito es:		
	1.6	Su confianza en sí mismo es:		
	1.7	Su deseo de fuerza a través de la competencia es:		
	1.8	Su esfuerzo por sobre lograr sus objetivos es:		
	1.9	Su esfuerzo por hacer bien las cosas son:		
	1.10	Su esfuerzo para lograr una meta determinada es:		
		(\bar{X})		
2	Necesidad Poder			
	2.1	Su impulso para controlar a otra persona es:		
	2.2	Su creatividad es:		
	2.3	Su comportamiento dentro de la institución es:		
	2.4	Su relación con los demás es:		
	2.5	El comportamiento que expresa es:		
	2.6	Su poder de liderazgo es:		
	2.7	Su alcance de prestigio de sus logros en el colegio es:		
	2.8	Su influencia en el ambiente escolar es:		
	2.9	La acción de fuerza que ejerce dentro un cargo educativo es:		
	2.10	Su orientación cuando se siente motivado es:		
		(\bar{X})		
3	Necesidad de Afiliación			
	3.1	Su relación con los demás es:		
	3.2	Su capacidad de interacción es:		
	3.3	Su instinto colaborador es:		
	3.4	La expresión de su imagen personal es:		
	3.5	Su motivación de su afectividad es:		
	3.6	Su relación con grupos de personas es:		
	3.7	Su nivel del compromiso con su deber de tareas es:		
	3.8	Su deseo de ser amado y aceptado por los demás es:		
	3.9	Su comprensión recíproca es:		
	3.10	su ansiedad por interactuar es:		
	3.11	Su ambiente de colaboración con los demás es:		
	3.12	Su contacto social con los demás es:		
3.13	Su interrelación con los demás es:			
		(\bar{X})		

DESEMPEÑO LABORAL		ADECUADO 51 - 100	INADECUADO 00 - 50
1	Habilidades Técnicas		
	1.1	Su ética es:	
	1.2	Sus valores son:	
	1.3	Su contexto cultural de lugar de su trabajo es:	
	1.4	Su creatividad es	
	1.5	Su habilidad y técnica en el conocimiento es:	
	1.6	Su tarea para desempeñar en su institución es:	
	1.7	Su búsqueda de alternativas para tomar una decisión es:	
	1.8	Su decisión ante un problema dentro de su trabajo es:	
	1.9	Su habilidad para resolver situaciones de conflictos en su institución es:	
	1.10	Su lugar de trabajo para desempeñar sus habilidades es:	
		(X)	
2	Habilidades Laborales		
	2.1	Su experiencia en el desempeño laboral es:	
	2.2	Su motivación para un buen desempeño es:	
	2.3	su desempeño de habilidades laborales basado en sentimientos actitudes y motivaciones es:	
	2.4	Su exigencia en el desempeño laboral es:	
	2.5	Su organización de horarios para un buen desempeño laboral es:	
	2.6	Su resultado de su desempeño laboral en su trabajo es:	
	2.7	Su competitividad dentro de su trabajo es:	
	2.8	Su organización entre compañeros de trabajo para lograr un buen desempeño es:	
	2.9	Su objetivo para lograr un buen desempeño laboral es:	
	2.10	Su contribución de habilidades en su desempeño laboral es:	
		(X)	
3	Rendimiento Profesional		
	3.1	Su rendimiento profesional a partir de su conocimiento es:	
	3.2	Su organización de trabajo es:	
	3.3	Su resolución de problemas profesionales de forma autónoma es:	
	3.4	Su destreza y aptitudes para resolver un problema es:	
	3.5	Su eficiencia en el desempeño laboral es	
	3.6	Su identificación de debilidades y fortalezas es:	
	3.7	Su capacidad para desarrollar sus tareas labórale en un tiempo mínimo es:	
	3.8	Su crecimiento profesional dentro de su trabajo es:	
	3.9	Su conocimiento sobre los objetivos establecidos en su trabajo es:	
	3.10	Su producto de su rendimiento profesional es:	
		(X)	

Estimados Profesionales:

Dr. Luis Ronald RUCOBA DEL CASTILLO.
Dra. Blanca Luz GRATELLELY TUESTA
Lic. Cecilia RIOS PÉREZ, Mgr.

Con motivo de la investigación que se está realizando sobre: **“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAMÓN CASTILLA Y MARQUESADO BELÉN, 2021”**, es necesario someter a juicio de experto la propuesta de dimensiones, indicadores e índices.

Para la evaluación de las mencionadas variables, Ud. Ha sido seleccionado a fin de emitir opinión de experto, para lo cual hemos considerado su elevada preparación científica – técnica y experiencia en la actividad TÉCNICA - PEDAGÓGICA, así como en los resultados obtenidos de su trabajo como profesional, y como directivo, pues sus opiniones resultarán de gran valor: De modo anticipado le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombre (s):

Dr. Luis Ronald RUCOBA DEL CASTILLO.

Dra. Blanca Luz GRATELLELY TUESTA

Lic. Cecilia RIOS PÉREZ, Mgr.

Nombre y dirección de su Centro Laboral actual:

Nivel en el que labora: Superior

Título Universitario que posee: Lic. En Educación

Grado Académico (el más Alto): Maestría

Años de experiencia profesional: (entre 10 y 20)

Experiencia en Investigación: SI (X) NO ()

Años de Experiencia en Jefaturas:

Cargo que Desempeña: Docentes de Aula

Otras Responsabilidades que Ocupa:

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del informante : **RUCOBA DEL CASTILLO, Luis Ronald**
 Cargo e institución donde labora : **Decano FEH-UCP**
 Nombre del instrumento motivo de evaluación : **Motivación**
 Autor del Instrumento : **Caña Pauca Silvano
Yvana Tello Ruthy Flor**

Alumno (a) de la Universidad Científica del Perú. Facultad de Educación y Humanidades.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado											X									
OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables												X								
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología													X							
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica														X						
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad														X						
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio (VD)															X					
CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teóricos científico y del tema de estudio															X					
COHERENCIA	Entre Título: (Problema, Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico, Operacionalización e Indicadores)															X					
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio													X							

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACION :

68.3

Lugar y Fecha:

Iquitos 16 Noviembre 2020

Firma del experto Informante

D.N.I. N° 05221125

Telef. N° 965674551

V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del informante : **RUCOBA DEL CASTILLO, Luis Ronald**
 Cargo e institución donde labora : **Decano FEH-UCP**
 Nombre del instrumento motivo de evaluación : **Desempeño Laboral**
 Autor del Instrumento : **Caña Pauca Silvano
Yvana Tello Ruthy Flor**

Alumno (a) de la Universidad Científica del Perú. Facultad de Educación y Humanidades.

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado											X									
OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables												X								
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología													X							
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica														X						
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad														X						
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio (VD)															X					
CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teóricos científico y del tema de estudio															X					
COHERENCIA	Entre Título: (Problema, Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico, Operacionalización e Indicadores)															X					
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio															X					

VII. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

VIII. PROMEDIO DE VALORACION :

67.7

Lugar y Fecha: **Iquitos 16 Noviembre 2020**


Firma del experto Informante

D.N.I. N° 05221125

Teléf. N° 965674551

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del informante : **GRATELLI TUESTA, Blanca Luz**
 Cargo e institución donde labora : **Docente FEH-UCP**
 Nombre del instrumento motivo de evaluación : **Motivación**
 Autor del Instrumento : **Caña Pauca Silvano
Yvana Tello Ruthy Flor**

Alumno (a) de la Universidad Científica del Perú. Facultad de Educación y Humanidades.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 - 20				REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables												60								
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología														70						
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica												60								
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															75					
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio (VD)													63							
CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teóricos científico y del tema de estudio											55									
COHERENCIA	Entre Título: (Problema, Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico, Operacionalización e Indicadores)														67						
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio														70						

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

Con respecto a sus características de estudio es aplicable a las investigaciones científicas para obtener resultados de mejores en el desempeño laboral.

IV. PROMEDIO DE VALORACION :

66

Lugar y Fecha: Jg- 19/11/2020


Firma del experto informante

D.N.I. N° 05342739

Teléf. N° 993575409

V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del informante : **GRATELLI TUESTA, Blanca Luz**
 Cargo e institución donde labora : **Docente FEH-UCP**
 Nombre del instrumento motivo de evaluación : **Desempeño Laboral**
 Autor del Instrumento : **Caña Pauca Silvano**
Yvana Tello Ruthy Flor

Alumno (a) de la Universidad Científica del Perú. Facultad de Educación y Humanidades.

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 - 20				REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100		
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado											52								
OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables												62							
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología											55								
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica											56								
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad												66							
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio (VD)												65							
CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teóricos científico y del tema de estudio											60								
COHERENCIA	Entre Título: (Problema, Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico, Operacionalización e Indicadores)												62							
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio													70						

VII. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

Con respecto a las características de estudio es aplicable a la investigación científica para obtener resultados de mejoras en el desempeño laboral.

VIII. PROMEDIO DE VALORACION :

61

Lugar y Fecha: Y9 19/11/2020

Firma del experto Informante

D.N.I. N° 05342739

Teléf. N° 993575409

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del informante : **RIOS PEREZ, Cecilia**
 Cargo e institución donde labora : **Docente a tiempo completo FEH-UCP**
 Nombre del instrumento motivo de evaluación : **Motivación**
 Autor del Instrumento : **Caña Pauca Silvano
Yvana Tello Ruthy Flor**

Alumno (a) de la Universidad Científica del Perú. Facultad de Educación y Humanidades.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado									X											
OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables									X											
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología												X								
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica											X									
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad										X										
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio (VD)										X										
CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teóricos científico y del tema de estudio													X							
COHERENCIA	Entre Título: (Problema, Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico, Operacionalización e Indicadores)												X								
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio												X								

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD
IV. PROMEDIO DE VALORACION :

56.1

Lugar y Fecha: Iquitos, 16 de noviembre de 2020

D.N.I. N° 05381320


 Firma del experto Informante

Teléf. N° 961634538

V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del informante : **RIOS PEREZ, Cecilia.**
 Cargo e institución donde labora : **Docente a tiempo completo FEH-UCP**
 Nombre del instrumento motivo de evaluación : **Desempeño Laboral**
 Autor del Instrumento : **Caña Pauca Silvano
Yvana Tello Ruthy Flor**

Alumno (a) de la Universidad Científica del Perú. Facultad de Educación y Humanidades.

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado											X									
OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables											X									
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología										X										
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica												X								
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad										X										
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio (VD)										X										
CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teóricos científico y del tema de estudio									X											
COHERENCIA	Entre Título: (Problema, Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico, Operacionalización e Indicadores)											X									
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio												X								

VII. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

VIII. PROMEDIO DE VALORACION :

55.6

Lugar y Fecha: Iquitos, 16 de noviembre de 2020

Firma del experto Informante

D.N.I. N° 05381320

Teléf. N° 961634538

RESULTADO DE LA PRUEBA DE VALIDEZ

TÍTULO: “MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAMÓN CASTILLA Y MARQUESADO BELÉN, 2021”

Autor (as) del Instrumento: CAÑA PAUCA, Silvano
YVANATELLO, Ruthy Flor

Nombre del instrumento motivo de evaluación: MOTIVACIÓN

Se realizó la prueba de validez del instrumento de recolección de datos, a través del Juicio de Expertos, donde colaboraron los siguientes profesionales:

Dr. Luis Ronald RUCOBA DEL CASTILLO. Dr. En Educación y Dr. En Ciencias de la Educación. Maestría en Docencia Universitaria. Segunda Especialización en Producción Científica. Diplomado en Investigación y Acreditación Universitaria. Lic. En Educación. Bachiller en Educación. Docente de UNAP y UCP

Dra. Blanca Luz GRATELLE TUESTA, en Educación. Maestría en Docencia y Gestión Educativa. Lic. En Educación Primaria. Bachiller en Educación. Docente en UCP.

Lic. CECILIA RIOS PÉREZ, Mgr. profesora a tiempo completo de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Científica del Perú. Magister en Gestión Educativa.

Profesionales	Indicadores								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Dr. Luis Ronald RUCOBA DEL CASTILLO	60	65	70	75	70	75	70	70	65
Dra. Blanca Luz GRATELLE TUESTA	73	60	70	60	75	63	55	67	70
Lic. CECILIA RIOS PÉREZ, Mgr.	50	45	60	60	55	50	65	60	60
Promedio General	63.6								

Teniendo en cuenta la tabla de valoración:

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
Deficiente	0 – 20
Regular	21 – 40
Buena	41 – 60
Muy Buena	61 – 80
Excelente	81 – 100

Como resultado general de la prueba de validez realizado a través del Juicio de Expertos, se obtuvo: 63.6 puntos, lo que significa que está en el rango de “Muy Buena”, quedando demostrado que el instrumento de esta investigación cuenta con una sólida evaluación realizado por profesionales conocedores de instrumentos de recolección de datos.

RESULTADO DE LA PRUEBA DE VALIDEZ

TÍTULO: “MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAMÓN CASTILLA Y MARQUESADO BELÉN, 2021”

Autor (as) del Instrumento: CAÑA PAUCA, Silvano
YVANATELLO, Ruthy Flor

Nombre del instrumento motivo de evaluación: DESEMPEÑO LABORAL

Se realizó la prueba de validez del instrumento de recolección de datos, a través del Juicio de Expertos, donde colaboraron los siguientes profesionales:

Dr. Luis Ronald RUCOBA DEL CASTILLO en Educación y Dr. En Ciencias de la Educación. Maestría en Docencia Universitaria. Segunda Especialización en Producción Científica. Diplomado en Investigación y Acreditación Universitaria. Lic. En Educación. Bachiller en Educación. Docente de UNAP y UCP

Dra. Blanca Luz GRATELLE TUESTA, en Educación. Maestría en Docencia y Gestión Educativa. Lic. En Educación Primaria. Bachiller en Educación. Docente en UCP.

Lic. CECILIA RIOS PÉREZ, Mgr. profesora a tiempo completo de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Científica del Perú. Magister en Gestión Educativa.

Profesionales	Indicadores								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Dr. Luis Ronald RUCOBA DEL CASTILLO	60	65	70	75	70	75	65	65	65
Dra. Blanca Luz GRATELLE TUESTA	52	62	55	56	66	65	60	62	70
Lic. CECILIA RIOS PÉREZ, Mgr	60	60	55	65	50	50	45	55	60
Promedio General	61.4								

Teniendo en cuenta la tabla de valoración:

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
Deficiente	0 – 20
Regular	21 – 40
Buena	41 – 60
Muy Buena	61 – 80
Excelente	81 – 100

Como resultado general de la prueba de validez realizado a través del Juicio de Expertos, se obtuvo: 61.4 puntos, lo que significa que está en el rango de “Muy Buena”, quedando demostrado que el instrumento de esta investigación, cuenta con una sólida evaluación realizado por profesionales conocedores de instrumentos de recolección de datos.

RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

TÍTULO: “MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAMÓN CASTILLA Y MARQUESADO BELÉN, 2021”

Autor (as) del Instrumento: CAÑA PAUCA, Silvano
YVANA TELLO, Ruthy Flor

Nombre del instrumento motivo de evaluación: MOTIVACIÓN

- La confiabilidad para “**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAMÓN CASTILLA Y MARQUESADO BELÉN, 2021**” se llevó a cabo mediante el método de inter correlación de ítems cuyo coeficiente es el ALFA DE CRONBACH a través de una muestra piloto, los resultados obtenidos se muestran a continuación
- Estadísticos de confiabilidad para “**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAMÓN CASTILLA Y MARQUESADO BELÉN, 2021**”

ALFA DE CRONBACH para	ALFA DE CRONBACH basado en los elementos tipificados	Nº de ítems
(“ MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAMÓN CASTILLA Y MARQUESADO BELÉN, 2021 ”.)	0.975	9

- Criterio de confiabilidad valores**
Según Herrera (1998):

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Para la validación del cuestionario sobre la **MOTIVACIÓN**, se utilizó el Alfa de Cronbach el cual arrojó el siguiente resultado:

La confiabilidad de 9 ítems que evalúan el instrumento sobre “**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAMÓN CASTILLA Y MARQUESADO BELÉN, 2021**”. Según Herrera (1998) donde el valor va de 0,53 a 1. Nos da como resultado de un ALFA DE CRONBACH y validado la variable sus dimensiones e indicadores arrojó 0.975 ubicándose en el rango cuantitativo 0,66 a 0,71 y cualitativo de Excelente Confiabilidad lo que permite aplicar el instrumento en la muestra del presente estudio.

RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

TÍTULO: “MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAMÓN CASTILLA Y MARQUESADO BELÉN, 2021”

Autor (es) del Instrumento: CAÑA PAUCA, Silvano
YVANA TELLO, Ruthy Flor

Nombre del instrumento motivo de evaluación: DESEMPEÑO LABORAL

- d. La confiabilidad para “**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAMÓN CASTILLA Y MARQUESADO BELÉN, 2021**” se llevó a cabo mediante el método de inter correlación de ítems cuyo coeficiente es el ALFA DE CRONBACH a través de una muestra piloto, los resultados obtenidos se muestran a continuación
- e. Estadísticos de confiabilidad para “**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAMÓN CASTILLA Y MARQUESADO BELÉN, 2021**”

ALFA DE CRONBACH para	ALFA DE CRONBACH basado en los elementos tipificados	Nº de ítems
(“ MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAMÓN CASTILLA Y MARQUESADO BELÉN, 2021 ”).)	0.971	9

f. Criterio de confiabilidad valores

Según Herrera (1998):

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Para la validación del cuestionario sobre la **DESEMPEÑO LABORAL**, se utilizó el Alfa de Cronbach el cual arrojó el siguiente resultado:

La confiabilidad de 9 ítems que evalúan el instrumento sobre “**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAMÓN CASTILLA Y MARQUESADO BELÉN, 2021**”. Según Herrera (1998) donde el valor va de 0,53 a 1. Nos da como resultado de un ALFA DE CRONBACH y validado la variable sus dimensiones e indicadores arrojó 0.971 ubicándose en el rango cuantitativo 0,66 a 0,71 y cualitativo de Excelente Confiabilidad lo que permite aplicar el instrumento en la muestra del presente estudio.

SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN Y APROBACIÓN DE TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA
EDUCATIVA**

SEÑOR (a) DECANO (a) DE LA FACULTAD DE, EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES

Dra. DELIA PEREA TORRES

**CAÑA PAUCA, Silvano,
YVANA TELLO, Ruthy Flor,**

**DNI N° 21534338
DNI N° 40062657**

Me dirijo a usted para solicitarle la inscripción y aprobación de mi tesis titulado: **“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAMÓN CASTILLA Y MARQUESADO BELÉN, 2021”**.

Para lo cual adjunto a la presente:

✓ Boleta de pago

✓ Cuatro (4) copias del Informe de Tesis:

X

Por tanto, pido a Ud. Acceder a mi solicitud por ser de justicia.

San Juan Bautista, 17 de Octubre de 2020

Silvano Caña Pauca
DNI N° 21534338

Ruthy Yvana Tello
DNI N° 40062657



**UNIVERSIDAD
CIENTÍFICA
DEL PERÚ**

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA
EDUCATIVA**

CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORAMIENTO DE TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA
EDUCATIVA**

Dra. BLANCA LUZ GRATELLI TUESTA Docente de la Facultad de EDUCACIÓN Y HUMANIDADES de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ, identificado con D.N.I. N° 05342739, me comprometo a asesorar la Tesis de:

**CAÑA PAUCA, Silvano,
YVANA TELLO, Ruthy Flor,**

**DNI N° 21534338
DNI N° 40062657**

cuyo título es: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAMÓN CASTILLA Y MARQUESADO BELÉN, 2021.**

San Juan Bautista, 8 de Agosto de 2021

Dra. Blanca Luz Gratelli Tuesta
D.N.I. N° 05342739
DOCENTE - UCP