



---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**

**DESEMPEÑO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTE**  
**DE LA CIUDAD DE PUCALLPA, 2020**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN EDUCACIÓN PRIMARIA

**AUTORA**

REATEGUI VALERA, ANGGELA BRIGGITH

ORCID: 0000-0001-8564-5323

**ASESOR**

AGUILAR POLO ANICETO ELIAS

ORCID: 0000-0002-0474-3843

UCAYALI – PERÚ

2020

## **1. TÍTULO DE LA TESIS**

Desempeño y motivación laboral en docente de la ciudad de Pucallpa, 2020

## **2. EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTORA**

Reategui Valera, Anggela Briggith

ORCID: 0000-0001-8564-5323

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,  
Chimbote, Perú

### **ASESOR**

Aguilar Polo, Aniceto Elías

ORCID: 0000-0002-0474-3843

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Educación y  
Humanidades, Escuela Profesional de Educación, Pucallpa, Perú

### **JURADO**

Carrera Girón, Jemina Lidia

ORCID: 0000-0002-0068-3337

Soria Ramírez, Maritza

ORCID: 0000-0002-9985-4342

Soto Calvo, Leviller

ORCID: 0000-0002-4134-5537

## FIRMA DEL JURADO Y ASESOR DE LA TESIS

---

Mg. Soria Ramírez, Maritza  
Miembro

---

Mg. Soto Calvo, Leviller  
Miembro

---

Dra. Carrera Girón, Jemina Lidia  
Presidente

---

Dr. Aguilar Polo, Aniceto Elias  
Asesor

## **AGRADECIMIENTO**

Director de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, por la formación académica, al personal docente y administrativo que, en todo momento, me brindaron el apoyo necesario durante el desarrollo del proyecto de investigación.

**LA AUTORA**

## **DEDICATORIA**

A mi esposo, por contribuir en esta ardua tarea del saber, porque sin ello apoyo mental y espiritual fortaleció el objetivo de la vida profesional

**ANGGELA**

## RESUMEN

El objetivo fue determinar el nivel de desempeño docente y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020. Estudio de tipo cuantitativo – descriptivo simple, de diseño no experimental; con una población muestral de 23 docentes y tipo de muestreo no probabilística por conveniencia, donde se utilizó el instrumento de cuestionario para ambas variables validado y confiable de  $\infty$ . 0,0897. Cuyo resultado se determina, que el desempeño docente es alta (73.9%) como en sus dimensiones: Cultura (7.9%), política (65.2%) y pedagógica (69.6%); mientras en motivación laboral es medio; pero en sus dimensiones: Necesidades de protección laboral es alta (43.5%), en necesidades sociales y pertenencia y necesidad de autoestima es alta (56.5%) y la necesidad de autorrealización es alta (39.1%). Y, se concluye, que el nivel del objeto de estudio es alto (desempeño docente) y en la motivación laboral es media

***Palabras claves:*** Desempeño docente, motivación laboral

## **ABSTRACT**

The objective was to determine the level of teaching performance and work motivation in teachers in the city of Pucallpa, 2020. A quantitative-descriptive simple study, with a non-experimental design; With a sample population of 23 teachers and a non-probabilistic convenience sampling type, where the questionnaire instrument was used for both validated and reliable variables of  $\infty$ . 0.0897. Whose result is determined, that the teaching performance is high (73.9%) as in its dimensions: Culture (7.9%), political (65.2%) and pedagogical (69.6%); while in work motivation it is medium; but in its dimensions: Labor protection needs is high (43.5%), social needs and belonging and the need for self-esteem is high (56.5%) and the need for self-realization is high (39.1%). And, it is concluded that the level of the object of study is high (teaching performance) and in work motivation it is medium

Keywords: Teaching performance, work motivation



# ÍNDICE

	Pág.
1. Título de la tesis.	ii
2. Equipo de trabajo	iii
3. Hoja de firma del jurado y asesor	iv
4. Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria	v
5. Resumen y abstract	vii
6. Contenido (índice)	ix
7. Índice de gráficos, tablas y cuadros	xi
I. Introducción	12
II. Revisión de literatura	17
2.1. Antecedentes	17
2.2. Bases teóricas de la investigación	23
2.2.1. Desempeño docente	23
2.2.1.1. Definición de desempeño docente	23
2.2.1.2. Teorías de desempeño docente	24
2.2.1.3. Dimensiones de desempeño docente	25
2.2.2. Motivación laboral	26
2.2.2.1. Definición de motivación laboral	26
2.2.2.2. Teorías de motivación laboral	29
2.2.2.3. Dimensiones de motivación laboral	31
III. Hipótesis	33
IV. Metodología.	34
4.1. Diseño de la investigación.	34

4.2. Población y muestra.	36
4.2.1. Población	36
4.2.2. Muestra	36
4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores	37
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
4.4.1. Técnicas	38
4.4.2. Instrumentos	39
4.5. Plan de análisis.	43
4.6. Matriz de consistencia	44
4.7. Principios éticos	45
V. Resultados	47
5.1. Resultados	47
5.2. Análisis de resultados	49
VI. Conclusiones	54
Referencias bibliográficas	55
Anexos	61
1. Instrumentos	61
2. Consentimiento informado	66
3. Data	67
4. Documentos de campo que acredite la realización del estudio	68
5. Testimonios fotográficos	69
Otras evidencias – Similitud Turnitin	70

## ÍNDICE DE GRÁFICOS, TABLAS Y CUADROS

Pág.

Cuadro N° 1: Selección de tamaño de la muestra	37
Tabla N° 1. Resultados de nivel del lenguaje oral y sus dimensiones	47
Tabla N° 2: Resultados de habilidades comunicativas y sus dimensiones	47
Gráfico N° 1. Gráfico de nivel del lenguaje oral y sus dimensiones	48
Gráfico N° 2. Gráfico de habilidades comunicativas y sus dimensiones	48

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad en el mundo postmoderna, el sistema educativo, es el aspecto donde el desarrollo de los países es previsto desde este punto, de cuánto invierten en el sector educación y lo cual refleja resultados satisfactorios como en los países capitalistas, como Singapur, Japón, Canadá, Corea del Sur, Finlandia y Estados Unidos que se ubican en los primeros lugares de acuerdo a la prueba PISA (OCDE, 2015) cabe resaltar que estos países fueron conscientes en asumir la responsabilidad educativa. Esta situación se debe al gran desempeño docente en sus diferentes dimensiones como: cultural, política y pedagógica y otros aspectos formativos de los docentes, donde los docentes son más previstos en la comunidad social.

Este factor profesional, viene acompañado de acuerdo a la motivación laboral que realiza el docente, como parte de su formación profesional por vocación y donde las necesidades de protección y seguridad, sociales y de pertenencia, de autoestima y de autorrealización son satisfechas durante el proceso de enseñanza aprendizaje y su desempeño como docente da una fe de alegría y la motivación a los estudiantes.

En nuestro país, se ha establecido una política de mejoramiento del desempeño docente, con una decisión de formación continua en todo momento de su desarrollo como docente de calidad, para lo cual el docente ha hecho posible una serie de evaluaciones y capacitaciones para potencializar su capacidad profesional y esta brinde resultados positivos en los estudiantes. Pero, en muchas circunstancias, el desempeño docente en la actualidad se ha hecho agobiante y hasta producido un Burnout, en cada educador y hasta quitarle la motivación laboral; por las constantes evaluaciones iniciadas por el gobierno actual; que de acuerdo a la opción laboral contraponen el profesionalismo.

Uno de los factores o dimensiones que ha desequilibrado del desempeño docente, es la autoestima que posee y la propia autorrealización, que estas necesidades no han sido consideradas por las autoridades, haciendo que el docente tenga remuneraciones inferiores a los otros profesionales, perdiendo en muchos de los casos la estabilidad laboral, que por lo general causa molestia para atribuir el logro de las capacidades profesionales y las aspiraciones del mismo. Si la motivación laboral, fuese distinto en nuestro país, la mayor cantidad estaría con la ansiedad de seguir los estudios de educadores con mejores desempeños tanto, como profesional y gestor educativo.

La importancia de este trabajo es que hace reflejar una población de Ucayali, sobre el desempeño de los docentes y la motivación laboral que tiene cada una de los sujetos de estudio y, asimismo, permite determinar el nivel de asociación entre las variables y basados con el enfoque de desarrollo de las necesidades básicas y el marco de buen desempeño docente.

Se ha observado en las instituciones educativas, el docente desempeño en tiempos de pandemia se ha hecho una doble responsabilidad, pero de alguna manera en nuestra zona de Pucallpa, se ha adecuado a los avances de la tecnología e información a pesar sin tener ningún apoyo por parte de Estado. Asimismo, ha demostrado un avance en la pedagogía, la cultura y la propia política profesional conforme a su formación.

Asimismo, la motivación labora de los docentes ha ido modificando con la pandemia, porque en muchos de ellos ha nacido la creatividad, la autorrealización, el desarrollo de la autoestima, en decir que yo valgo para el aprendizaje, así, como se ha valorado el carácter del profesional docente; paralelamente se debe reconocer en los docentes la necesidad de trabajar de manera individualizada y en equipo de trabajo ha hecho posible

crear una confianza entre sus compañeros de trabajo, donde se permite tener en contacto con otros colegas y así formar un sólido trabajo grupal.

El desempeño docente es una realidad en estos momentos, donde cada uno de los profesionales hicieron posible la orientación hasta de sus propios hijos, para tener una acción pedagógica acorde al avance de la ciencia y tecnología del futuro; donde se asume su propio compromiso de ser un servidor y formados con sólidos principios, donde pretende en muchas ocasiones solucionar problemas como ciudadano, como ejemplo de vida, con equidad y libertad social para construir una sociedad mejor de lo esperado. Asimismo, en cuanto a la pedagogía de maneja ha generado nuevos estilos de aprendizaje, con creación de prototipos a situaciones diarias para una solución de contexto, donde sus sesiones de clase sean motivadas y despierten el interés, con participación activa y el estudiante sepa desarrollar sus capacidades y la comunicación efectiva entre los mismos.

Otro de los aspectos, que se visualiza en el desempeño docente, a veces por la misma forma de remuneraciones y los bajos remunerativos, el docente ha hecho posible el doble trabajo; pedagógico y como trabajador independiente, esta para mejorar las condiciones de su familia, quedando de lado, el desempeño docente y la calidad de servicio profesional, acompañado a ello, la falta de una buena motivación laboral y cubrir las necesidades básicas y principales de las familias.

Por estas razones se plantea el enunciado del problema: ¿Cuál es el nivel del desempeño y motivación laboral en docente de la ciudad de Pucallpa, 2020?, teniendo como específicas; a) ¿Cuál es el nivel cultural, política y pedagógica del desempeño docente de la ciudad de Pucallpa? y b) ¿Cuál es el nivel de las necesidades laborales, sociales y pertenencia, de autoestima y autorrealización de la motivación docente de la ciudad de Pucallpa? frente a estas interrogantes se formula el objetivo del estudio de

Determinar el nivel de desempeño y motivación laboral en docente de la ciudad de Pucallpa, 2020, siendo específicos como: a) determinar el nivel cultural, política y pedagógica del desempeño docente de la ciudad de Pucallpa y b) determinar el nivel de las necesidades laborales, sociales y pertenencia, de autoestima y autorrealización de la motivación docente de la ciudad de Pucallpa

De acuerdo a la realidad actual en donde se vive como docente y la propia motivación laboral que tienen los profesores a nivel nacional, ha hecho posible el cambio y la formación individualizada, porque en muchos de los casos, el docente ya no cree en las autoridades educativas, quienes deberían de defender los derechos; esta situación ha quedado en el olvido; por lo tanto, es de suma importancia, asumir retos en defensa de la profesión de realizó como parte de su autorrealización; de defender su motivación laboral a costa de las capacitaciones constantes para cambios y retos del futuro.

Por esta razón se justifica científicamente, de acuerdo a paradigmas de desarrollo de competencias profesionales, basados en el marco de buen desempeño docente (MINEDU, 2014; Minedu & CNE, 2007) y motivación laboral este acorde a los fundamentos de teoría humanística del pirámide de las necesidades humanas (A. Maslow, 1991; D. McClelland, 1989)

Es pertinente, porque el estudio abarca el desempeño docente a nivel de la región de Ucayali, y que los resultados reflejan un gran acierto donde el sesgo es reducido, porque permite dar a conocer el nivel de motivación en se encuentran los docentes y la mejora en su desempeño como profesional docente. Además, aporta a los estudios macros, ya que se trabaja con una población requerido. Asimismo, se considera importante porque un buen desempeño docente con alta motivación la calidad de vida que se espera supera de lo esperado y las actitudes son positivas en su cumplimiento de

responsabilidades y las necesidades humanas son positivas; a su vez a falta de la motivación laboral y el desempeño docente se presenta la irresponsabilidad, falta de compromiso, indiferencia, ausentismo, entre otros. En consecuencia, las permite personas autorrealizadas, “son aquellas que han llegado a un alto nivel de madurez, salud y autosatisfacción, tienen tanto que enseñarnos que, a veces, casi parecen pertenecer a una especie diferente de seres humanos” (A. H. Maslow, 1991a)

La investigación se justifica desde el punto de su utilidad metodológica, porque los resultados que se establezcan mediante la aplicación del instrumento, brinda una información confiable y permite aportes a las investigaciones en el desempeño y la motivación laboral que poseen los docentes de nuestra ciudad de Pucallpa y sirven para las investigaciones posteriores y como antecedente para futuros trabajos investigativos.

Y de acuerdo a los estudios realizados, en nuestra localidad el desempeño docente es alta en todas sus dimensiones, como cultura, político y pedagógico esta demuestra que a pesar de la pandemia el docente ha ido aplicando el marco de buen desempeño docente, en todas sus circunstancias; asumiendo siempre con la motivación laboral a pesar que esta se encuentra en medio; pero alta en sus diferentes dimensiones como en necesidades de protección laboral, en necesidades sociales y pertenencia, necesidad de autoestima y la necesidad de autorrealización, concluyéndose de esta forma que ambas variables demuestran favorable en el ejercicio profesional docente y cumple con las normativas vigentes del sector educativo.

Estas condiciones, laborales como motivación y desempeño, favorecen al desarrollo de los estudiantes, ya que ellos son los más favorecidos en el desarrollo de su formación y el cumplimiento de los perfiles de egreso y retos que afronta nuestra región y el país.



## **II. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.**

### **2.1. Antecedentes**

#### **Antecedentes internacionales**

Uno de los estudios realizados en Ecuador, tiene como objetivo principal el analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas; estudio probabilístico que utilizó un enfoque mixto y con un alcance de investigación descriptiva, la misma que permitió recopilar información y obtener como principales resultados el tener un 25% de trabajadores insatisfechos en lo que respecta a las necesidades fisiológicas, así como un 35% insatisfechos en lo que respecta a la necesidad de poder y un 35% insatisfechos con la equidad organizacional; y finalmente establecer recomendaciones de motivación que permitan mejorar el desempeño laboral, logrando así el desarrollo personal y organizacional (Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides, 2020)

Un estudio de Ecuador que tiene como objetivo fue identificar cómo "La motivación docente como factor que influye en el desempeño educativo de las educadoras del nivel inicial en las escuelas de la Parroquia de Nayón", estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo, estudio realizado con una población de 6 docentes, donde se utilizó la encuesta, y concluye; que el objeto de estudio influye directamente o indirectamente en el desempeño docente y del estudiantes (Acosta, 2019)

Un estudio realizado en Venezuela, que tiene el objetivo de analizar las propiedades psicométricas de la escala ADO-20 elaborada para medir la autorrealización en docentes, se elaboró un instrumento de 30 ítems donde dimensiona las necesidades fisiológicas, de seguridad de filiación, de reconocimiento, cognitivas, estéticas,

necesidades de autorrealización y autotrascendencia, se realizó con 124 sujetos, cuyos datos fueron validados y confiable y concluye, que este instrumento permite explicar la desmotivación laboral proviene de la no autorrealización en las diversas necesidades humanas (Martínez, Villalobos, & Machado, 2020)

### **Antecedentes nacionales**

De acuerdo a los estudios nacionales se consideró la tesis titulada: “Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria”, que tiene como objetivo establecer la influencia entre las variables, estudio de tipo descriptivo, con un diseño no experimental trasversal y con una población de 31 docentes del colegio La Divina Providencia, donde se aplicó un cuestionario de acuerdo a la teoría de Frederick Herzberg conformado por diez factores de motivación entre factores motivacionales e higiénicos en una escala de Likert del uno al siete. Y se concluye, que los factores motivacionales e higiénicos sí ejercen influencia sobre el desempeño docente, reconociendo que los factores motivacionales son más significativos en el desempeño docente, pero no implica que se prescindan de los factores higiénicos (Gallardo, 2017)

Otro aporte nacional, que tuvo como objetivo de determinar la relación que existe entre la evaluación formativa y el desempeño docente en una institución educativa privada, Ate, 2019, con un enfoque cuantitativo, nivel básico, diseño no experimental, de corte trasversal, descriptivo correlacional, con una población de 100 docentes, y se adaptó instrumento y concluye, que existe relación directa y significativa de ambas variables; así como también de la evaluación formativa y desempeño docente cultural de un  $\rho = 0,960$  y un  $p = 0,000$  menos a  $0,01$ ; de la evaluación formativa y desempeño docente política de un  $\rho = 0,092$  y un  $p = 0,000$  menor a  $0,01$ ; y del mismo modo de la

evaluación formativa y el desempeño docente pedagógico con un  $rh=0,797$  y un  $p= 0,000$  menor a  $0,001$ (Calderón, 2019)

Asimismo, otro estudio que tiene como objetivo de determinar la relación que existe entre las habilidades sociales y la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel 3-Lima-2019, investigación descriptiva correlacional y se encontró el coeficiente de correlación entre la variable habilidades sociales y motivación laboral. Se trabajó con una muestra de 95 docentes y se aplicó la técnica de encuesta y se recogió información con el instrumento del cuestionario para ambas variables. La validez de contenido de los instrumentos se dio mediante el juicio de expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad fue con el de Alfa de Cronbach con coeficiente de 0.950 para el cuestionario de habilidades sociales y de 0,746 para el de motivación laboral indicándonos una confiabilidad considerable y se concluye que existió relación significativa entre las variables objeto de estudio (Tenorio, 2019)

Un estudio nacional realizado con el objetivo de identificar cómo se expresa la motivación y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales de la zona centro norte de Lima Metropolitana. Se realizó una investigación con enfoque cualitativo, con diseño fenomenológico. La muestra estuvo conformada por 21 docentes con contrato de nombrado y a plazo fijo, con edades comprendidas entre 31 a 64 años de edad. Se recolectó los datos para realizar las entrevistas a profundidad de tipo semi estructurado. Como resultado se obtuvo diferentes categorizaciones en satisfacción y motivación. Se concluyó que la motivación en docentes se encuentra relacionada con el logro de los estudiantes, asimismo, el docente se encontrará satisfecho en base a la percepción que se tenga sobre su labor y si esto repercute en generar mejores personas a los alumnos (Malvaceda, 2018)

Se hizo igualmente investigaciones en nuestro país con el propósito de determinar la relación entre la autoestima y el desempeño docente, en el marco del buen desempeño docente, en instituciones de educación secundaria en el ámbito rural y urbano de la UGEL San Román en el año 2019. Estudio de tipo descriptivo, correlacional y comparativo cuya población estuvo conformada por 1602 docentes y la muestra fue de 310 docentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios el Inventario Coopersmith de autoestima y el siguiente la ficha de evaluación de desempeño docente. Y se concluye, que existe una correlación positiva baja entre la autoestima y el desempeño docente en las instituciones educativas de la provincia de San Román, la prueba estadística de Correlación de R de Pearson que es igual a 0.37. Así mismo el valor de P – es 0.000. Este valor es menor que 0.01, por lo tanto, la correlación de Pearson estimada es significativa en términos estadísticos a un nivel de 99% de confianza (Inca, 2019)

Por otro lado, uno de los estudios que tiene como finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión de calidad según el liderazgo y la motivación de los docentes en las micro y pequeñas empresas de los centros de educación inicial, distrito de Chimbote, 2018. Cuyo, diseño no experimental-transversal, de tipo descriptivo – correlacional, una muestra de 220 docentes de una población de 540 a quienes se les aplicó un cuestionario de escala de Likert. Los resultados determinan que el liderazgo transformacional y la motivación de los docentes se relacionan, puesto que se obtuvo un valor  $p= 0,000 < 0,05$ . Y, Se concluye que las variables gestión de calidad según el liderazgo y motivación laboral se relacionan, pues estas tienen un valor  $p= 0,000 < 0,05$ ; mediante el coeficiente de correlación según Spearman es de 0,494, el cual significa que existe una correlación positiva media (Hernandez, 2019)

Otro trabajo que tiene por objetivo de conocer el nivel de motivación laboral e identificar la necesidad predominante según la “Teoría de las necesidades de David McClelland, en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 192 de la ciudad de Puno (I.E.I. N°192)”, con un tipo cualitativo, de nivel descriptivo un diseño no experimental, transversal, cuya población fue de 14 docentes donde utilizó la encuesta en base a la “Teoría de las Necesidades según McClelland, que consta de 15 preguntas formuladas con la técnica de Likert, y validada por Steers y Braunstein en 1976”. Los resultados revelan un nivel de motivación laboral alto (78.6%), al igual que en el logro (39%), la afiliación (32%) y poder (29%) es positivo y se concluye que, el grado de motivación laboral en la mayoría de los docentes fue alto (Murrugarra, 2018)

Asimismo, otra investigación que contribuye al estudio es la denominada: Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse”. Virú – 2019, es de tipo aplicada, nivel descriptivo y diseño correlacional transversal, tiene como objetivo determinar la relación entre las variables se aplicó en una muestra conformada por 95 docentes, se utilizó el cuestionario multidimensional de motivación laboral y mide tres dimensiones, que son: Necesidad de logro, necesidad de afiliación y necesidad de poder; y el cuestionario sobre desempeño docente, de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad. Los resultados demuestran un nivel alto en la motivación. No existe correlación significativa entre motivación laboral y desempeño docente con ( $Rho = -0.077$ ) (Zamora, 2019)

Un estudio nacional que aborda el nivel de satisfacción de las necesidades humanas y las necesidades laborales en docentes de la Institución Educativa Inmaculada

Concepción de Sicuani-Cusco, que tuvo como objetivo analizar las variables, fue de tipo de investigación fue descriptivo explicativo y se utilizó la encuesta y la observación, así como como dos instrumentos: el cuestionario de encuesta y la ficha de observación y como resultado de factores tanto internos y externos, entre ellos los factores fisiológicos, el factor seguridad, el factor social, el factor de autoestima y el factor de autorrealización, que son indicadores primordiales de la calidad de vida de los docentes que directamente influye en la satisfacción laboral y su identificación con la institución educativa, incluso con actitudes que determinan irresponsabilidad, falta de compromiso, indiferencia, ausentismo, entre otros. Y, se concluye que el nivel de satisfacción de las necesidades humanas es bajo. La percepción del nivel de satisfacción de necesidades (Brena, 2018)

### **Locales**

Un estudio local, con el objetivo determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los agentes penitenciarios en el establecimiento penal de Pucallpa, Ucayali 2018, de tipo no experimental con diseño correlacional y de corte transversal, con población de 92 trabajadores de muestreo no probabilístico, donde se utilizó la técnica de la encuesta con una confiabilidad de Alfa de Cronbach siendo 0.797 y 0.852 respectivamente, y se concluye, que existe una relación significativa y muy alta entre las variables en un 0.902 (Malpartida, 2018)

Estudio de tipo descriptivo, de nivel descriptivo simple cuyo objetivo fue determinar, la inteligencia emocional en el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa N°64007 Santa Rosa de Pucallpa. Se empleó un muestreo no probabilístico intencional y se extrajo una muestra de 10 profesores de una población de 30 docentes. El instrumento utilizado fue el Inventario de Cociente Emocional (ICE) de Reuven Bar – On Ph. D. en sus componentes. Se elaboró

de acuerdo a los componentes conceptuales de la Inteligencia Emocional y sus factores: los resultados indican que la mayoría de los docentes se ubican en mejores niveles del componente del inventario de Cociente Emocional con respecto a su desempeño laboral (50% se encuentran en un nivel promedio, 20% se ubican en un nivel bajo). Resultados similares se encuentran en las áreas o componentes intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo en general. Concluyendo que la mayoría de los docentes presentan un mejor nivel de desarrollo de la inteligencia emocional y los factores que lo componen (Tenazoa, 2016)

## **2.2. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.2.1. Desempeño docente**

#### **2.2.1.1. Definición de desempeño docente**

En la actualidad el desempeño docente, es un aspecto importante dentro de la acción pedagógica y el desarrollo de aprendizaje de los estudiantes, por esta razón se entiende como: “La práctica pedagógica observable, se manifiesta cuando el docente expresa su competencia y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados” (Benítez, Cabay, & Encalada, 2017; Gálvez & Milla, 2018) (Benítez, Cabay & Encalada, 2017), que implica que el docente como actor educativo debe estar motivado en el aspecto laboral.

Se entiende desempeño docente en la actualidad, a la acción que realiza de manera compleja un conjunto interacciones complejas, donde media el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar (MINEDU, 2014) y como sujeto, tiene funciones de grandes transformaciones que incluye el respeto de los derechos, como la dignidad personal y profesional, entre tanto como docente debe tener un dominio, desarrollado las competencias y los desempeños de buen docente.

En palabras de Bruner (1987), “se considera al docente como al mediador del conocimiento, es facilitador del aprendizaje, diseña estrategias, actividades acordes con el conocimiento que debe enseñar” (Bruner, 1987). A su vez, desempeño docente viene a ser un “Conjunto de actividades que el profesor realiza en su trabajo diario: Preparación de clase, asesoramiento a los estudiantes, dictado de clase, calificación de los trabajos, coordinación con otros docentes y autoridades del plantel” (Fernández, 2002)

En el desempeño docente es importante, la medición de los comportamientos como la comunicación, el trabajo en equipo y el servicio que desarrolla parte de la función docente (Galpin, 2013)

#### **2.2.1.2. Teorías de desempeño docente**

En la actualidad, el aspecto pedagógico del desempeño docente está orientado de acuerdo a los enfoques contemporáneos de Ausubel, Piaget y el enfoque del marco de buen desempeño docente, consideran la importancia del docente como un agente mediador del aprendizaje, en donde el docente debe guiar eficientemente el proceso de aprendizaje formativo del estudiante, valorando su contexto geográfico donde el sujeto se desarrolla. Por ello, la teoría, de sociocognitivo, considera como docente al sujeto que guía las situaciones de aprendizaje, en donde el estudiante crea sus propias ideas y tiende a buscar nuevas necesidades, caminos para satisfacer sus necesidades mediante esquemas mentales, lo que configura una interacción social y natural con su medio (Ausubel, Novak, & Hanesian, 1997)

Enfoque del marco de buen desempeño docente; este enfoque es sostenida por el MINEDU (2012) donde se determina una nueva forma de ejercicio de la docencia orientado a mejorar la educación del futuro, por los tanto, determina cuatro dominios del docente, asignadas a nueve competencias que debe desarrollar el docente con plenitud,



asumiendo sus desempeños desde los más importante de su planificación, donde en la actualidad el docente realiza actividades de manera continúa como es el colegiado, donde su laborar es asegurar la pertinencia de los trabajos que debe presentar el docente durante el proceso de aprendizaje de los estudiantes, para lo cual debe mantener una deontología profesional o ética, donde manifieste su responsabilidad y compromiso con el trabajo y el aprendizaje, asimismo, se practique el desarrollo de lo moral.

### **2.2.1.3. Dimensiones de desempeño docente**

#### **A. Dimensión: Cultural**

De acuerdo a las orientaciones del marco del buen desempeño docente (MINEDU, 2014), la dimensión cultural está articulada con las obligaciones que desarrolla el docente en ampliar el conocimiento para afrontar los retos y desafíos de la actualidad como en los aspectos: culturales, económicos, políticos, sociales, de la historia y del entorno macro y micro en el que se desarrollan y “supone averiguar sobre el desarrollo, las indecisiones y los desafíos con el fin de entenderlos y aprender de los conocimientos que las sociedades inculcan a las nuevas generaciones” (Calderón, 2019)

#### **B. Dimensión: Política**

Esta dimensión está orientado a las responsabilidades que tiene el docente de actualizarse en su progreso de desarrollo profesional para una mejora los niveles de aprendizaje de los estudiantes y el cambio social del ser humano dentro de la sociedad. Por otra parte, el cambio social, es parte de la tarea del desempeño docente de un “panorama de equidad y armonía social, pues la finalidad de la institución educativa está enmarcada en el reto de erigirnos

como nación, como sociedades unidas por una identidad propia” (Calderón, 2019)

### **C. Dimensión: Pedagógica**

Con respecto a la dimensión pedagógica, es la función esencial del desempeño docente y un eje de la profesionalización del educador, por lo tanto, es conocer el saber educativo desde la base científica de los procesos pedagógicos como la “meditación-teórica-ejecución, que le posibilita recurrir a diversas ciencias y ejercer la función del aprendizaje-enseñanza como un ejercicio específico, que demanda la competencia para establecer la aptitud, es decir el compromiso y el interés del educandos a formarse y aprender” (Calderón, 2019)

#### **2.2.2. Motivación laboral**

##### **2.2.2.1. Definición de motivación laboral**

De acuerdo a los estudios realizados, la motivación se debe entender desde diversos horizontes y está referida desde un punto de sentido común y de conductas desde fuera. Para el primer caso, la motivación se refiere por una parte a los propósitos conscientes, a pensamientos íntimos. Mientras en el segundo caso, se refiere a las interferencias relativas a propósitos conscientes que realizamos a partir de la observación de conductas (David C. McClelland, 1989)

Se define motivación laboral, actualmente como: “Un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados” (Ramírez, Abreu, & Badii, 2008). En consecuencia, como un proceso psicológico de percibir un comportamiento innato de la persona orientado al

logro de su competencia y metas, pero que es necesario, rescatar el concepto de motivación como un: “proceso, que parte de un requerimiento fisiológico o psicológico, una necesidad que activa un comportamiento o un impulso orientado hacia un objetivo o un incentivo” (C. A. Hernández, 2011).

Y de acuerdo, a los estudios realizados un buen clima laboral dentro de las instituciones donde el sujeto realice acciones de esfuerzo físico y mental (Aguilar, 2018); influye directamente en el estado motivacional de las personas (Chiavenato, 2011a; Dessler, 2001; Likert, 1961; Litwin & Stringer, 1968) del mismo, modo, genera un comportamiento positivo de los empleados, cuanto más esté motivado la persona con la forma de una organización a un sistema de gestión participativa, mayor será la productividad y se reducirán los conflictos (Likert, 1967). Otro fundamento; es que, toma el concepto de persona, sus necesidades (McGregor, 2006, 2007), la motivación (Hezberg, 1966, 1980; Maslow, 1969; D. McClelland, 1989) y sus propiedades de organización, como fundamento científico, con el propósito de aumentar la cantidad de energía psicológica disponible para el trabajo, esta implica la reducción de los niveles jerárquicos, el incremento de la comunicación, la participación en las decisiones (Argyris, 1979) y respetar sus peculiaridades (Casado, 2001) para alcanzar objetivos (Aguilar, 2018).

Por otro lado, la motivación, “es un proceso psicológico básico. Al lado de la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, la motivación apoya para entender el comportamiento humano. Además, la motivación se refiere al esfuerzo que un individuo emplea para alcanzar sus metas” (Chiavenato, 2004), asimismo, afirma que la motivación está relacionada con conducta humana, basada en el comportamiento donde esta es generada “por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades

generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo” (Chiavenato, 2000).

La motivación laboral se puede entender como: “el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo” (Rivas & Perero, 2018).

Para una satisfacción laboral en docentes, debe existir el control de los aspectos emocionales, las necesidades satisfechas de los órganos directivos, como en las relaciones entre los miembros de la organización (Peruano, 2003), donde; exista un clima organizacional favorable en potencial humano (MINSa, 2009), diseño organizacional (Arbaiza, 2010; Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2011; Griffin & Moorhead, 2010; Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006) cultura de la organización (Aguilar, 2018; Chiavenato, 2011a) y esté orientado en el respecto del marco de buen desempeño docente (MINEDU, 2012a) y directivo (MINEDU, 2014a). Además, debe tener en cuenta las diferentes necesidades, que son una carencia o deficiencia que la persona experimenta en un periodo determinado (A. Maslow, 1991). Este autor a dividido bajo pirámide de necesidades en cinco niveles desde lo inferior a los superior, como: las necesidades fisiológicas, de seguridad, las necesidades sociales, de estima y las de autorrealización. En consecuencia, estas necesidades expuestas en alguna medida genera grandes impulsos en la personalidad del ser humano, por lo tanto, la propia satisfacción de los trabajadores en general, es decir la clave del proceso de la motivación laboral, reside en el significado de las necesidades, los impulsos, los incentivos y la relación entre ellos (Aguilar, 2018; Chiavenato, 2011a), y para su crecimiento de la motivación se debe concentrarse en el desarrollo y crecimiento personal y social (P. Robbins, 2004)

La motivación labora docente, esta referida a las condiciones comportamentales, actitudes que va a determinar en un momento determinado en las condiciones motivacionales internas, medios preferidos para obtener las retribuciones deseadas y condiciones motivacionales externas (De los Santos & Velásquez, 2001) la motivación puede ser entendida como el cúmulo de impulsos, tendencias y estímulos que actúan sobre el ser humano, los cuales le llevan, de manera consciente o inconsciente su comportamiento (Zurita, Burbano, & Quiroz, 2014). Finalmente, la motivación laboral, se define como: “el impulso que tiene todo ser humano para satisfacer sus necesidades” (A. Maslow, 1991; A. H. Maslow, 1991b). La motivación, está referida desde un punto de sentido común y de conductas desde fuera. Para el primer caso, la motivación se refiere por una parte a los propósitos conscientes, a pensamientos íntimos. Mientras en el segundo caso, se refiere a las interferencias relativas a propósitos conscientes que realizamos a partir de la observación de conductas (David C. McClelland, 1989)

#### **2.2.2.2. Teorías de motivación laboral**

En la actualidad los estudios determinan las grandes teorías sobre la motivación intrínseca y extrínseca del ser humano, que brindan el soporte la satisfacción y el desarrollo de la personalidad, por lo que destacan las diferentes necesidades humanas que parte desde las más básicas y llegar a las complejas del ser social, entre las que destacan las teorías, como de:

##### **A) Teoría de jerarquía de las necesidades de Maslow**

El protagonistas de esta teoria (A. Maslow, 1991) argumenta el desarrollo de las buenas realciones humanas son necesidades básicas que incentiva la salud mental y así potencializa libremente una gama de posibilidades de su propia elección. Maslow (1991) clasifico la motivación humana orientándola hacia una perspectiva intrínseca inherente al

individuo, jerarquizando estas necesidades en dos categorías: “Categoría necesidades primarias, en las que clasifica dos niveles; el primer nivel: necesidades fisiológicas tales como: alimentación, sueño y reposo, abrigo o deseo sexual; y el segundo nivel: necesidades de seguridad en las que se busca proteger contra amenaza o peligro; denominándolas necesidades básicas que vienen a garantizar la supervivencia y seguridad del individuo” (Maslow, 1969). Y, la categoría necesidades secundarias: clasificadas en tres niveles, el primer nivel: “necesidades sociales se encuentran ligadas a la forma de actuar del individuo en sociedad, donde se involucran el afecto, la aceptación, la participación, la amistad y el amor; el segundo nivel: las necesidades de autoestima, es la valoración que el propio individuo realiza de sí mismo. Y en el tercer nivel: las necesidades de autorrealización: en las que se conduce al individuo a desarrollar su máximo potencial y a superarse como seres humanos” (A. Maslow, 1991).

## **B) Teoría de los dos Factores de Herzberg**

De acuerdo a los estudios realizados la motivación de esta teoría han sido clasificados por dos factores orientados al ambiente externo y al trabajo del individuo (Chiavenato, 2011b). En el primer factor se presenta a lo higiénico, que está compuesto por las condiciones “físicas y ambientales de trabajo, es decir, las que rodean al individuo y comprenden: salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, clima de las relaciones laborales” (Chiavenato, 2000). Además, corresponde a estas necesidades existentes la perspectiva ambiental y a los mecanismos que las organizaciones realizan para motivar a los empleados. En el segundo factor: Motivacional, está relacionado específicamente como el ser social está “relacionado con todas las actividades inherentes al cargo tales como: la realización de un trabajo importante, el logro, la responsabilidad” (Chiavenato, 2011b)

### **C) La teoría necesidades aprendidas de McClelland**

McClelland propuso una teoría sobre la motivación que se asocia estrechamente con los conceptos de aprendizaje y considera que muchas de las necesidades se adquieren de la cultura y son: Necesidades de logro, necesidades de afiliación y necesidades de poder (Ivancevich et al., 2006; David C. McClelland, 1989), en la que establece que “una necesidad insatisfecha origina una tensión que promueve unos impulsos en el interior del individuo” (David C. McClelland, 1989). McClelland, destacó a su vez tres de estos impulsos más dominantes: La motivación para el logro: el individuo desea crecer y desarrollarse. La motivación por afiliación: relacionarse con las personas en un ambiente social. La motivación por competencia: es un impulso por realizar un trabajo de gran calidad. Y, la motivación por poder: es un impulso por influir en las personas y cambiar las situaciones.

#### **2.2.2.3. Dimensiones de motivación laboral**

##### **A. Necesidades de protección laboral**

Cuando se habla de las necesidades de protección laboral, implica que la seguridad económica acorde al estilo de vida saludable, por lo tanto el docente puede tener la seguridad en la protección del sueldo, en consecuencia, “se centran en la seguridad económica y personal e incluyen la consecución de un nivel de vida razonable” (Sashkin, 1996)

##### **B. Necesidades de sociales y de pertenencia**

Es importante conocer que después de haber satisfecho la necesidades fisiológicas y de seguridad, las necesidades sociales y de pertenencia se vuelven muy importantes (Angulo, 2008) porque como en “la interacción

social, la identidad con el grupo, la necesidad de amistad y contactos personales significativos y la necesidad de amor e intimidad con otra persona” (Sashkin, 1996), es decir, que el ser humano busca a otro para ser aprobado, querido, por lo tanto, se convierten en necesidades de relaciones humanas.

### **C. Necesidad de autoestima**

Esta se refiere a las “necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse a sí mismo” (Sashkin, 1996), quiere decir, es la búsqueda de estima y el desarrollo propio de autoconcepto positivo de sí mismo, y esta depende de manera total de la satisfacción de las necesidades de afecto y pertenencia. Entre tanto, el desarrollo de la persona crece de manera autónoma cuando aumenta la propia reputación, por esta situación la estima conduce a sentir más en confianza en uno mismo (Angulo, 2008)

### **D. Necesidad de autorrealización**

Se refiere “al deseo del individuo de desarrollar todo su potencial, de ser todo lo que uno puede llegar a ser” (Sashkin, 1996), pero esta necesidad nace después de satisfacer las otras necesidades, entre tanto, el ser humano queda libre para satisfacer el impulso de desarrollar toda su potencialidad (Angulo, 2008). Esta necesidad de autorrealización se entiende, como el logro de las máximas aspiraciones personales en la aplicación del sistema de valores y su plena utilización del talento humano en su crecimiento, como hacer lo que a uno le gusta hacerlo y capaz de lograr metas indeseables.



### **III. Hipótesis**

#### **Hipótesis general**

H<sub>i</sub>: El nivel de desempeño y motivación laboral es alto en docente de la ciudad de Pucallpa, 2020

H<sub>0</sub>: El nivel de desempeño y motivación laboral es bajo en docente de la ciudad de Pucallpa, 2020

#### **Hipótesis específicas**

H<sub>1</sub>: El nivel cultural, política y pedagógica del desempeño es alto en docente de la ciudad de Pucallpa

H<sub>2</sub>: El nivel de las necesidades laborales, sociales y pertenencia, de autoestima y autorrealización de la motivación es alta en docente de la ciudad de Pucallpa

## **IV. METODOLOGÍA.**

### **4.1. Diseño de la investigación**

Es de tipo cuantitativo y descriptivo; cuantitativo porque, recoge y analiza datos sobre el desempeño docente y la motivación laboral y estudia las propiedades y fenómenos cuantitativos usando magnitudes numéricas que presenta la investigación.

La investigación cuantitativa trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede (Pita & Pértegas, 2002)

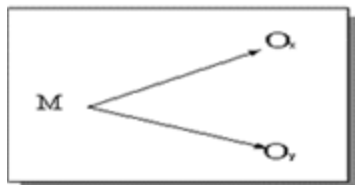
La investigación descriptiva; porque busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019; R. Hernández, Fernández, & Batista, 2014) En este sentido el trabajo de investigación se va a cuantificar de acuerdo a la escala que utiliza cada variable con sus respectivo dimensión como, en el caso de desempeño docente y la motivación laboral en docentes de nuestro ámbito.

Es de nivel descriptivo simple de corte transversal, y tienen como objetivo evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías, variables de desempeño docente y la motivación laboral, con sus respectivas dimensiones en un contexto particular. Por consiguiente, se describe solamente las características del desempeño docente con la motivación laboral. Asimismo, es transversal, porque la encuesta se aplica en un solo momento utilizando Google drive.

El estudio es de diseño no experimental, porque se realiza sin manipular deliberadamente variables como desempeño docente y la motivación laboral y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (R.

Hernández, C. Fernandez, & P. Batista, 2014). Se define como una investigación que orienta a la determinación de grado de relación que existe entre dos o más variables de interés en una muestra de sujetos o el grado de relación existente entre los fenómenos o eventos observados.

En este caso, se va a buscar y recoger la información con respecto a una situación previamente determinada, que es el desempeño docente y la motivación laboral; estos diseños permiten la relación de hechos fenómenos de la realidad para conocer su nivel de relación entre las variables, buscar y determinar el grado de que se estudia. El diagrama de este tipo de estudio es:



Dónde:

M = Muestra de estudiantes

Ox = Desempeño docente

Oy = Motivación laboral

## 4.2. El universo y muestra

### 4.2.1. Población

La población está conformada por docentes de la ciudad de Pucallpa, situación que es considerada por los efectos de la pandemia donde se generalizó el estudio.

La población constituye el objeto de la investigación, siendo el centro de la misma y de ella se extrae la información requerida para el estudio respectivo; es decir, el conjunto de individuos, objetos, entre otros, que, siendo sometidos a estudio, poseen características comunes para proporcionar datos, siendo susceptibles de los resultados alcanzados (Hernández; Fernández y Baptista, 2014).

#### 4.2.2. Muestra

La muestra es un subconjunto de los miembros de una población, mientras que la población comprende todos los miembros de un grupo (Cruz, Olivares, & González, 2014); considerando lo expuesto se estima el tamaño de la muestra de la institución educativa objeto de estudio se ha considerado la selección de muestra no probabilístico, de tipo de muestreo accidental o por conveniencia (Cruz et al., 2014; R. Hernández, C. Fernandez, & L. Batista, 2014) porque, los docentes seleccionados de nuestra localidad han sido invitados mediante el consentimiento informado vía Google drive, que caracteriza una muestra que no represente a la población, por lo que se consideró la selección de la muestra de dos forma: Inclusión y exclusión:

Primero: La selección de la muestra por inclusión; se ha considerado a todos los docentes de nuestra ciudad de Pucallpa, que estén desempeñándose en la docencia presencial o no; asimismo, se ha invitado a los docentes, previo un envío de consentimiento informado y solo los que aceptaron han contribuido en el desarrollo de la encuesta.

Segundo: Exclusión de la muestra; se excluyó a todos los docentes que no aceptaron el consentimiento informado, ya que se trata de no imponer su participación en este trabajo de investigación. El cuadro N° 01, refrenda la selección de la muestra y es como sigue:

Cuadro N° 01: Muestra por sexo de docentes

Muestra	Sexo	f <sub>1</sub>	%
Ciudad de Pucallpa	F	9	39.1
	M	14	60.9
Total		23	100.0

*Fuente: Elaboración propia en base a datos de registro de datos. 21/09/2020*

### 4.3. Definición y operacionalización de variables

#### Definición conceptual

**Desempeño docente:** Es el cumplimiento de las funciones que están determinadas por factores asociados al propio docente (lo político, cultural y pedagógico), al estudiante y al entorno. También, el desempeño se ejecuta en diferentes campos: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, a través de la reflexión (Montenegro, 2016)

**Motivación laboral:** Es la voluntad y esfuerzo que ponen los trabajadores para alcanzar las metas institucionales y que está condicionada por la consideración de satisfacer alguna necesidad individual (S. Robbins & Judge, 2004)

#### Definición operacional

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Variable 2:</b>  Desempeño docente	D. 1. Cultural	1. Capacitación pedagógica 2. Conocimiento global 3. Retos y desafíos
	D. 2. Política	4. Formación 5. Ciudadanía activa 6. Comprensión del entorno social

	D. 3. Pedagógica	7. Juicios pedagógicos 8. Liderazgo motivacional 9. Intercomunicación afectiva
<b>Variable 1:</b>  Motivación laboral	Necesidades de protección laboral	1. Seguridad económica y personal 2. Consecuencia de vida razonable
	Necesidades sociales y pertenencia	3. Interacción con otros 4. Identidad con el grupo
	Necesidad de autoestima	5. Sentirse valioso 6. Autorrespetarse
	Necesidad de autorrealización	7. Desplegar potencialidades 8. Ser uno mismo

#### 4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

##### Técnica

**La encuesta:** Para el estudio se ha planificado la encuesta; que son un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa (Palella & Martins, 2012) de docentes con el fin de determinar el desempeño que desarrolla en sus respectivas dimensiones y su relación con la motivación laboral. Por lo general, fue autoadministrado (asincrónico), pero previamente fueron elaboradas sistemáticamente por expertos y validado y confiables y permiten su aplicabilidad en los docentes (Supo, 2014). Asimismo, permite demostrar la significatividad, funcionalidad, en el momento de la aplicabilidad. Las encuestas miden las dos variables: la principal y secundario. En el primer caso, la encuesta de desempeño docente está adaptado (Calderón, 2019) y mide las dimensiones: cultural, política y pedagógica. Mientras la segunda; motivación laboral, tiene como dimensiones: Necesidades de protección laboral, necesidades sociales y pertenencia, necesidad de autoestima y necesidad de autorrealización de igual forma adapta, validada y confiable (Tenorio, 2019)

**Instrumento:**

**El cuestionario;** Que sirve para medir las dos variables, como principal y secundario: en el primar caso (desempeño docente) tuvo 25 ítems y miden las dimensiones: Cultural, política y pedagógica que fue validado y confiable (Calderón, 2019), para el siguiente la motivación laboral, se utilizó el cuestionario de igual forma validada, confiable y aplicable (Tenorio, 2019) que está estructurado de 20 ítems y miden las dimensiones: Necesidades de protección laboral, necesidades sociales y pertenencia, necesidad de autoestima y necesidad de autorrealización. Dichos cuestionarios, como instrumento de investigación que forma parte de la técnica de la encuesta (Palella & Martins, 2012). Es un conjunto de preguntas que persiguen evaluar alguna capacidad, luego ser calificado por el investigador (Supo, 2012) o conjunto de preguntas respecto de una variable que se van a medir (Roberto Hernández, Carlos Fernandez, et al., 2014) y se aplica en las actividades de los estudiantes y sirve como base para las evaluaciones de los estudiantes.

**Ficha técnica del cuestionario de desempeño docente**

**Adaptado por:** Calderón Flores, Roberto Virgilio (2019)

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de desempeño docente

**Forma de aplicación:** Individual

**Encuestados:** Dirigido a docentes

**Duración:** 15 minutos.

**Objetivo del instrumento:** Medir el desempeño docente

**Dimensiones e ítems:**

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles y rangos</b>
Dimensión cultural	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8	Alto (96 – 130)
Dimensión política	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17	Medio (62 – 95)
Dimensión pedagógica	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 y 26	Bajo (26 – 61)

**Cantidad de ítems:** Esta prueba consta de 26 ítems

**Puntuación:** Se establece una escala de tipo ordinal con los siguientes niveles:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

**Procedimiento de aplicación:** Se entrega un cuadernillo con 25 preguntas a cada participante con cinco alternativas para marcar por ítems y una vez definido el inicio de la prueba, cada participante tiene 15 minutos para desarrollar la mayor cantidad de ítems. Al término de la encuesta deben entregar los cuadernillos con las respuestas marcadas con lapicero azul o negro.

**Su validez:** Realizado por profesionales, doctores o magísteres en la especialidad, quienes son expertos en la determinación de la aplicabilidad, mostrando pertinencia, relevancia y coherencia entre sus ítems.

**Confiabilidad:** La confiabilidad interna es de Alfa de Cronbach de 0,897 aplicable



## **Ficha técnica del cuestionario para motivación Laboral**

**Autor:** Abraham Maslow (Original)

**Adaptada por:** Tenorio Salazar, Virginia Teresa (2019)

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de motivación laboral

**Forma de aplicación:** Individual

**Encuestados:** Dirigidos a docentes

**Duración:** 15 minutos.

**Objetivo del instrumento:** Medir la motivación

**Dimensiones e ítems:**

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles y rangos</b>
Necesidades de protección laboral	1, 2, 3, 4 y 5	Alto (76 – 100) Medio (51 – 75) Bajo (20 – 50)
Necesidades sociales y pertenencia	6, 7, 8, 9 y 10	
Necesidad de autoestima	11, 12, 13, 14 y 15	
Necesidad de autorrealización	16 y 17, 18, 19 y 20	

**Cantidad de ítems:** Esta prueba consta de 20 ítems

**Puntuación:** Se establece una escala de tipo ordinal con los siguientes niveles:

Totalmente De acuerdo = 5

De acuerdo= 4

Indeciso = 3

En desacuerdo = 2

Totalmente en desacuerdo = 1

**Procedimiento de aplicación:** Se entrega un cuadernillo con 20 preguntas a cada participante con cinco alternativas para marcar por ítems y una vez definido el inicio de la prueba, cada participante tiene 15 minutos para desarrollar la mayor cantidad de ítems. Al término de la encuesta deben entregar los cuadernillos con las respuestas marcadas con lapicero azul o negro.

**Su validez:** realizado por profesionales, doctores o magísteres en la especialidad, quienes son expertos determinación de la aplicabilidad, mostrando pertinencia, relevancia y coherencia entre sus ítems.

**Confiabilidad:** La confiabilidad interna es de Alfa de Cronbach de 0,897 aplicable


#### **4.5. Plan de análisis.**

La codificación y procesamiento de los datos de codificación y procesamiento de los datos se realizó con el software estadístico SPSS 19 y Microsoft Excel 2016. El trabajo, está determinado con un análisis de carácter cuantitativo, porque los datos se lleva a cabo por computadora u ordenador (Roberto Hernández, Carlos Fernandez, et al., 2014) y los resultados obtenidos se han procesadas en base una escala de 0 a 5 puntos, acumulables los cuales se cuantifican y fueron sometidos al análisis estadístico descriptivo y para el contraste de la hipótesis se ejecutó mediante estadística simple y de igual forma se utilizó la gráfica de barras para las descriptivas y se usó el Excel, para determinar el nivel que posee cada variable

Para las discusiones y el análisis de los resultados, se estableció el método de la triangulación descriptiva, por cada una de las dimensiones que se investiga y su respectivo tratamiento con un enfoque cuantitativo.

#### 4.6. Matriz de consistencia

**Título:** Desempeño y motivación laboral en docente de la ciudad de Pucallpa, 2020

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Pregunta general</b> ¿Cuál es el nivel del desempeño y motivación laboral en docente de la ciudad de Pucallpa, 2020?</p> <p><b>Preguntas específicas</b></p> <p>1. ¿Cuál es el nivel cultural, política y pedagógica del desempeño docente de la ciudad de Pucallpa?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de las necesidades laborales, sociales y pertenencia, de autoestima y autorrealización de la motivación docente de la ciudad de Pucallpa?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar el nivel de desempeño y motivación laboral en docente de la ciudad de Pucallpa, 2020</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>1. Determinar el nivel cultural, política y pedagógica del desempeño docente de la ciudad de Pucallpa</p> <p>2. Determinar el nivel de las necesidades laborales, sociales y pertenencia, de autoestima y autorrealización de la motivación docente de la ciudad de Pucallpa</p>	<p><b>Hipótesis general</b> H<sub>i</sub>: El nivel de desempeño y motivación laboral es alto en docente de la ciudad de Pucallpa, 2020</p> <p>H<sub>o</sub>: El nivel de desempeño y motivación laboral es bajo en docente de la ciudad de Pucallpa, 2020</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H<sub>1</sub>: El nivel cultural, política y pedagógica del desempeño es alto en docente de la ciudad de Pucallpa</p> <p>H<sub>2</sub>: El nivel de las necesidades laborales, sociales y pertenencia, de autoestima y autorrealización de la motivación es alta en docente de la ciudad de Pucallpa</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p><b>Desempeño docente</b></p> <p><b>Variable 2</b></p> <p><b>Motivación laboral</b></p>	<p>D. 1. Cultural</p> <p>D. 2. Política</p> <p>D. 3. Pedagógica</p> <p>Necesidades de protección laboral</p> <p>Necesidades sociales y pertenencia</p> <p>Necesidad de autoestima</p> <p>Necesidad de autorrealización</p>	<p>Capacitación pedagógica</p> <p>Conocimiento global</p> <p>Retos y desafíos</p> <p>Formación Ciudadanía activa</p> <p>Comprensión del entorno social</p> <p>Juicios pedagógicos</p> <p>Liderazgo motivacional</p> <p>Intercomunicación afectiva</p> <p>Seguridad económica y personal</p> <p>Consecuencia de vida razonable</p> <p>Interacción con otros</p> <p>Identidad con el grupo</p> <p>Sentirse valioso</p> <p>Autorrespetarse</p> <p>Desplegar potencialidades</p> <p>Ser uno mismo</p>	<p><b>Tipo:</b> Cuantitativo. <b>Nivel:</b> Descriptivo <b>Diseño:</b> No experimental, descriptivo simple de la forma:</p>  <p>Dónde: M = Muestra docentes Ox = Desempeño docente Oy = Motivación laboral</p> <p><b>Población y muestra</b> La población está conformada docentes de la ciudad de Pucallpa La muestra por 23 docentes por muestreo intencionada y se trabajó con los docentes</p> <p><b>Técnicas e instrumentos</b> <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario Plan de análisis Cuantitativo, método de la triangulación</p>

#### **4.7. Principios éticos**

En este trabajo, se consideró los reglamentos de la política de la investigación, la ética y la propiedad intelectual, como en los antecedentes y marcos teóricos, sin embargo, se citará respetando las normas APA, de tal manera, que será un trabajo de investigación auténtica y original.

Los principios a que se somete este trabajo, está orientado a los principios de la universidad y está sujeto a orientar el desarrollo de las actividades, para lo cual, está orientado con los siguientes principios:

- Principio de respeto, en toda acción e intención, en todo fin y en todo medio, trata siempre a cada uno - a ti mismo y a los demás- con el respeto que le corresponde por su dignidad y valor como persona. Todo ser humano tiene dignidad y valor inherentes, solo por su condición básica de ser humano. El valor de los seres humanos difiere del que poseen los objetos que usamos. Las cosas tienen un valor de intercambio. Son reemplazables. Los seres humanos, en cambio, tienen valor ilimitado puesto que, como sujetos dotados de identidad y capaces de elegir, son únicos e irremplazables. El principio de respeto supone un respeto general que se debe a todas las personas.
- Principios de no-malevolencia y de benevolencia. En todas y en cada una de tus acciones, evita dañar a los otros y procura siempre el bienestar de los demás.
- Principio de doble efecto. Busca primero el efecto beneficioso. Dando por supuesto que tanto en tu actuación como en tu intención tratas a la gente con respeto, asegúrate de que no son previsibles efectos secundarios malos desproporcionados respecto al bien que se sigue del efecto principal. El principio de respeto no se aplica sólo a los

otros, sino también a uno mismo. Así, para un profesional, por ejemplo, respetarse a uno mismo significa obrar con integridad.

- Principio de integridad. Compórtate en todo momento con la honestidad de un auténtico profesional, tomando todas tus decisiones con el respeto que te debes a ti mismo, de tal modo que te hagas así merecedor de vivir con plenitud tu profesión. Ser profesional no es únicamente ejercer una profesión, sino que implica realizarlo con profesionalidad, es decir: con conocimiento profundo del arte, con absoluta lealtad a las normas deontológicas y buscando el servicio a las personas y a la sociedad por encima de los intereses egoístas.
- Principio de justicia. Trata a los otros tal como les corresponde como seres humanos; sé justo, tratando a la gente de forma igual. Es decir: tratando a cada uno de forma similar en circunstancias similares. La idea principal del principio de justicia es la de tratar a la gente de forma apropiada. Esto puede expresarse de diversas maneras ya que la justicia tiene diversos aspectos. Estos aspectos incluyen la justicia substantiva, distributiva, conmutativa, procesal y retributiva.
- Principio de utilidad. Dando por supuesto que tanto en tu actuación como en tu intención tratas a la gente con respeto, elige siempre aquella actuación que produzca el mayor beneficio para el mayor número de personas. El principio de utilidad pone énfasis en las consecuencias de la acción. Sin embargo, supone que has actuado con respeto a las personas.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados

De conformidad a los estudios realizados mediante la aplicación de Google Drive, por cuestiones de esta pandemia se ha reflejado los resultados sobre: Desempeño y motivación laboral en docente de la ciudad de Pucallpa, 2020, como se sabe en los siguientes desarrollos estadístico:

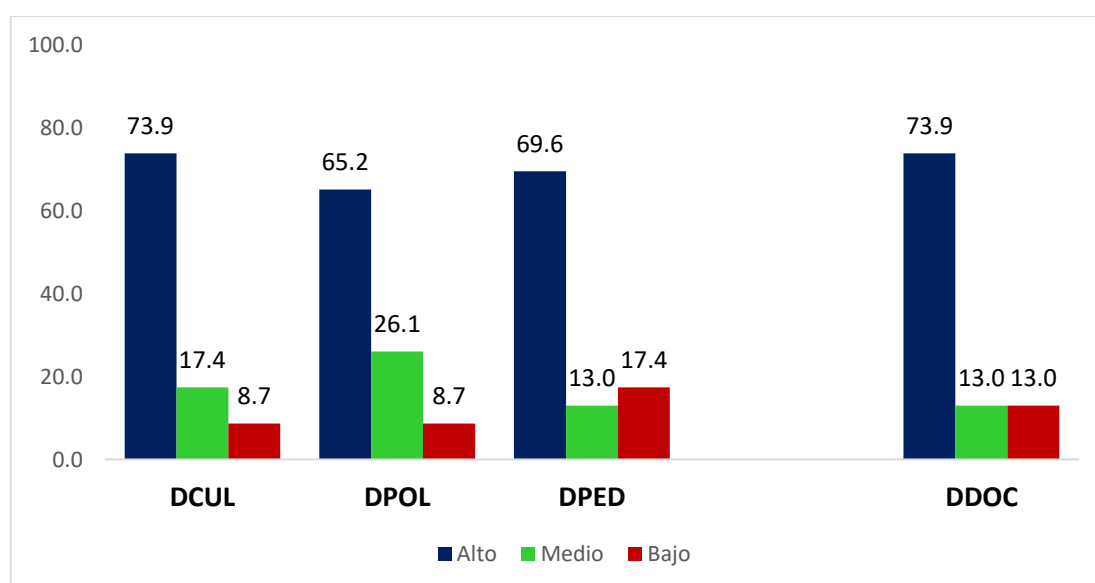
**Tabla N° 1: Resultados de nivel desempeño docente y sus dimensiones**

	DCUL		DPOL		DPED		DDOC	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	17	73.9	15	65.2	16	69.6	17	73.9
Medio	4	17.4	6	26.1	3	13.0	3	13.0
Bajo	2	8.7	2	8.7	4	17.4	3	13.0
Total	23	100.0	23	100.0	23	100.0	23	100.0

**LEYENDA:** DCUL: Dimensión cultura; DPOL: Dimensión política; DPED: Dimensión pedagógica; DDOC: Desempeño docente

*Fuente: Elaboración en base a datos. 15/09/2020*

**Gráfico N° 1: Gráfico de nivel desempeño docente y sus dimensiones**



*Fuente: Elaboración en base a cuadro estadístico. 15/09/2020*

**Descripción:** De conformidad a la tabla N° 1, del 100% de los estudiantes encuestados sobre el nivel de desempeño en docentes de nuestra localidad, por una muestra por conveniencia se encuentra en alto (73.9%) y algunos entre bajo y medio (13.0%). Igualmente ocurre, con las dimensiones: Cultura (DCUL) (73.9%), política (DPOL) (65.2%) y pedagógica (DPED) (69,6%), que implica que a pesar de estar en tiempos de COVID 19, el desempeño se adecua a las circunstancias de la actualidad. (Tabla y gráfico N° 1)

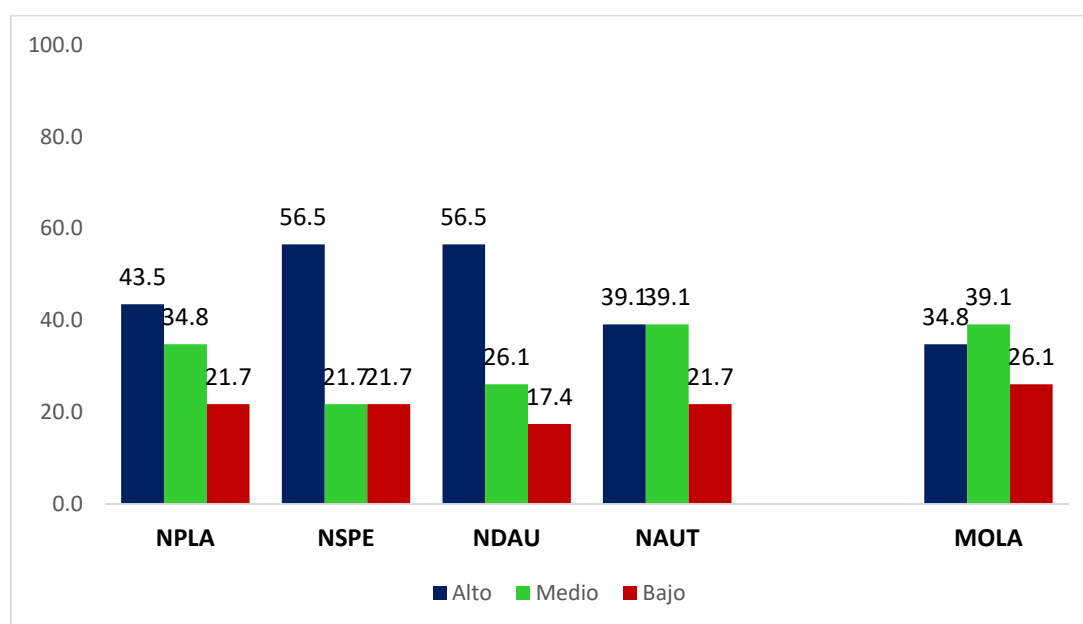
**Tabla N° 2: Resultados de motivación laboral y sus dimensiones**

	NPLA		NSPE		NDAU		NAUT		MOLA	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	10	43.5	13	56.5	13	56.5	9	39.1	8	34.8
Medio	8	34.8	5	21.7	6	26.1	9	39.1	9	39.1
Bajo	5	21.7	5	21.7	4	17.4	5	21.7	6	26.1
Total	23	100.0	23	100.0	23	100.0	23	100.0	23	100.0

**LEYENDA:** NPLA: Necesidades de protección laboral; NSPE: Necesidades sociales y pertenencia; NDAU: Necesidad de autoestima; NAUT: Necesidad de autorrealización; MOLA: Motivación laboral

**Fuente:** Elaboración en base a datos. 15/09/2020

**Gráfico N° 2: Gráfico de habilidades comunicativas y sus dimensiones**



**Fuente:** Elaboración en base a cuadro estadístico. 15/09/2020



**Descripción:** Del 100% de los de los docentes encuestados un 39.1% está motivado en su desempeño laboral, seguido de algunos que se encuentran en alto (34.8%) y algunos docentes se encuentran con una baja motivación laboral (26.1%) pero en sus dimensiones como en necesidades sociales y pertenencia (NSPE) y necesidad de autoestima (NDAU) tienen resultados equivalente de un 56.5% considerándose una escala alta, esta implica que el docente siempre ha manejado las emociones como su propia estima personal a pesar de las dificultades económicas laborales, pero también demuestran alta motivación en las necesidades de protección laboral (NPLA) de un 43.5% como el caso de la necesidad de autorrealización (NAUT) por haber alcanzado algunos logros y metas tienen resultados de 39.1%. pero, existen un cierto porcentaje dentro de las dimensiones que concuerdan con una baja (21.7%) motivación laboral como en: protección laboral, desarrollo de la autoestima y la propia autorrealización, en cuanto aún no satisface las necesidades especiales, así como; en las necesidades sociales y pertinencia de demuestra una baja (21.7%) considerable como demuestra la tabla N° 2 y gráfico N° 2.

## **5.2. Análisis de resultados**

Una vez analizado la descripción estadística sobre desempeño y motivación laboral en docente de la ciudad de Pucallpa, se determina que el nivel de desempeño es alta (73.9%) mientras que el nivel de motivación laboral alcanza a media (39.1%) que implica que algunos factores son determinantes y esta se determina que existe similitud cuando se produce la correlación de Pearson estimada es significativa en términos estadísticos a un nivel de 99% de confianza (Inca, 2019), por ende la motivación de los docentes se relaciona, debido a que se obtuvo un valor  $p = 0,001 < 0,05$ . En lo referente a la dimensión liderazgo autoritario y la variable motivación laboral se relacionan, debido a que se obtuvo un valor  $p = 0,000 < 0,05$ . Se concluye que las variables gestión de calidad

según el liderazgo y motivación laboral se relacionan, pues estas tienen un valor  $p=0,000 < 0,05$ ; por ende, se acepta la hipótesis general del trabajo de investigación, y su coeficiente de correlación según Spearman es de 0,494, el cual significa que existe una correlación positiva media (Hernandez, 2019). Dentro de nuestra región en el desempeño laboral los docentes se encuentran en un 50% de buen desempeño y un promedio, 20% se ubican por debajo, pero se concluye que los mismos; presentan un mejor nivel de desarrollo de la inteligencia emocional y los factores que lo componen (Tenazoa, 2016), entre tanto, el profesor constituye “un elemento clave para propiciar una enseñanza de calidad y lograr el aprendizaje del estudiante” (Gil, 2017). El desempeño docente está referido a la: “actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación” (Fernández-Arata, 2008)

En el desempeño docente, el aspecto de la dimensión cultural juega un rol importante cultural en el desarrollo de las acciones educativas con creatividad de un 73.9% que para otros estudios esta se relaciona en alguna medida con la motivación laboral como donde el desempeño docente en lo cultural es de un  $\rho=0,960$  y un  $p=0,000$  menos a 0,01; (Calderón, 2019). Un buen desempeño docente (MINEDU, 2014), la dimensión cultural está articulada con las obligaciones que desarrolla el docente en ampliar el conocimiento para afrontar los retos y desafíos de la actualidad como en los aspectos un mayor porcentaje (65.2) “han generado fenómenos de intercambio y convivencia cultural, y han propiciado así demandas de aprendizaje sobre culturas y lenguas diversas” (MINEDU, 2014)

En cuanto se refiere al trabajo que desempeña el docente en el aspecto político, los estudios determinan una alta (65.2%), porque la gran responsabilidad de estar con la

sociedad y construir un nuevo estado de poder donde cada docente debe insertarse en las situaciones sociales, como la evaluación formativa y desempeño docente política de un  $\rho=0,092$  y un  $p= 0,000$  menor a  $0,01$ ; (Calderón, 2019), hoy en día la política del docente del milenio debe ser con nuevos retos, “actores sociales donde debe mostrar nuevos actores sociales y culturales, la valoración de la diversidad (MINEDU, 2014)

Dentro de la dimensión pedagógica del desempeño docente, como la función esencial acorde a la formación profesional y eje de la profesionalización del educador, donde posee un gran nivel técnico dentro de las evaluación evaluación formativa y el desempeño docente pedagógico con un  $\rho=0,797$  y un  $p= 0,000$  menor a  $0,001$ (Calderón, 2019), cabe resaltar en estos momento de la pandemia, con mayor razón asume un rol protagónico, a pesar de las debilidades tecnológicas, conduce la educación a distancia; con criterio de base, donde la motivación laboral es el ser humano y su progreso depende de la acciones de proceso enseñanza – aprendizaje, usando en todo momento el sentido de reforzamiento o retroalimentación formativa.

En cuanto a los resultados de la motivación laboral, existen dentro de este ambiente los “factores motivacionales e higiénicos sí ejercen influencia sobre el desempeño docente, reconociendo que los factores motivacionales son más significativos en el desempeño docente, pero no implica que se prescindan de los factores higiénicos” (Gallardo, 2017). Los resultados que se obtuvieron revelaron que el nivel de motivación laboral fue alto en un 78.6%, media en el 21.4% y ninguno de los encuestados mostró un bajo nivel de motivación laboral. El grado de motivación laboral en la mayoría de los docentes fue alto, entre tanto el tipo de necesidad predominante entre los participantes fue muy equilibrado, existiendo una mayoría con necesidad de logro (39%), seguida por las necesidades de afiliación (32%) y poder (29%) (Murrugarra, 2018), por esta razón la motivación; se debe entender como “un término genérico que se aplica a una amplia serie

de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares” (Torres & Gutierrez, 2013). En labor docente, como ser social y servidor público, debe cumplir un perfil; conozca a sus estudiantes de cómo aprenden y lo que debe aprender, por lo que debe evaluar el trabajo educativo y mejorar los aprendizajes, asumiendo como profesional la responsabilidad en base a las normas legales y éticas inherentes a su profesión (Ruiz, 2017). Para diferentes estudios existe la relación significativa entre las variables objeto de estudio (Tenorio, 2019) con la motivación laboral y el desempeño docente que existe una relación significativa y muy alta entre las variables en un 0.902 (Malpartida, 2018) por que el objeto de estudio influye directamente o indirectamente en el desempeño docente y del estudiantes (Acosta, 2019)

De acuerdo a los estudios de la dimensión de las necesidades de protección laboral se determina un alto (43.5%) motivación porque en la actualidad existen política de Estado que mejora de alguna manera las condiciones de calidad de vida, pero siguen siendo un objeto de censura por diferenciar los pagos, de allí que la motivación en docentes se encuentra relacionada con el logro de los estudiantes, asimismo, el docente se encontrará satisfecho en base a la percepción que se tenga sobre su labor y si esto repercute en generar mejores personas a los alumnos (Malvaceda, 2018) Uno de los factores influyentes de los factores externos son las necesidades de protección y seguridad que es un indicador de calidad de vida y el mejor desempeño docente en el cultural, político y pedagógico y que implica una gran habilidad en su desarrollo del perfil profesional y a falta de estas condiciones o la misma influencia de ellos determina el ausentismo, el compromiso y la responsabilidad en asumir la labor profesional y cuando más se agrava muchas veces determina el abandono escolar por falta de las necesidades humanas que son bajas (Brena, 2018)

Esta situación está marcada al logro de las necesidades sociales y pertenencia porque un buen clima laboral dentro de las instituciones donde el sujeto realice acciones de esfuerzo físico y mental (Aguilar, 2018); influye directamente en el estado motivacional de las personas (Chiavenato, 2011a; Dessler, 2001; Likert, 1961; Litwin & Stringer, 1968), esa interacción entre las personas contribuye el logro de los resultados de factores externos son aspecto que en alguna medida influye en el resultado de la actuación de los docentes, como la remuneración, la alimentación donde sus indicadores económicos le obliga al docente insertarse a otro nuevo trabajo, para mejorar las condiciones de factor social y se estas condiciones no son atendidas son influenciadas con la satisfacción laboral e incluso determinan la irresponsabilidad y nivel de satisfacción de necesidades (Brena, 2018)

Dentro de las necesidades humanas se enmarca uno de los resultados que para el asentamiento humano, las necesidad de autoestima supera y se encuentra en alto (56.5%) esta situación es importante ya que el docente se establece importante en su yo mismo, por ello, se relaciona los estudios y donde se estimada es significativa en términos estadísticos a un nivel de 99% de confianza (Inca, 2019). La necesidad de autoestima es un factor interno, que docentes que no reconocen el valor que se tiene como persona influye directamente en su identificación y compromisos consigo mismo y la institución y el nivel de satisfacción de las necesidades humanas es bajo (Brena, 2018)

Una de las dimensiones de mayor trascendencia y de valor humano es la necesidad de autorrealización, donde el sujeto alcanza su pleno desarrollo moral y ético y sabe razonar y explicar la desmotivación laboral proviene de la no autorrealización en las diversas necesidades humanas (Martínez et al., 2020) como resultado de factores tanto internos la autorrealización es parte fundamental de la calidad de vida y el poco desarrollo determina en sus actitudes la irresponsabilidad, falta de compromiso, indiferencia,

ausentismo, entre otros. Y, se concluye que el nivel de satisfacción de las necesidades humanas es bajo. La percepción del nivel de satisfacción de necesidades (Brena, 2018) y de acuerdo es los estudios las personas autorrealizadas, “son aquellas que han llegado a un alto nivel de madurez, salud y autosatisfacción, tienen tanto que enseñarnos que, a veces, casi parecen pertenecer a una especie diferente de seres humanos” (A. H. Maslow, 1991a)

## **VI. CONCLUSIONES**

Después de realizar el análisis de los resultados sobre: desempeño y motivación laboral en docente de la ciudad de Pucallpa, 2020 se concluye y se determina, que:

- El nivel de desempeño docente es alto (73.9%) (Tabla N° 1) y motivación laboral es medio (39.1%) (Tabla N° 1) en docente de la ciudad de Pucallpa
- El nivel de la dimensión cultural política (65.2%) (Tabla N° 1) pedagógica (69.6%) (Tabla N° 1) es alta del desempeño (73.9%) (Tabla N° 1) o en docente de la ciudad de Pucallpa.
- El nivel de las necesidades de protección laboral (43.5%) (Tabla N° 2), necesidades sociales y pertenencia (56.5%) (Tabla N° 2),, necesidad de autoestima (56.5%) (Tabla N° 2) y la necesidad de autorrealización (43.5%) (Tabla N° 2), es alta docente de la ciudad de Pucallpa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, M. G. (2019). *"La motivación docente como factor que influye en el desempeño educativo de las educadoras del nivel inicial en las escuelas de la Parroquia de Nayón"*. (Tesis de pregrado), UDLA, Quito, Ecuador. Retrieved from <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/10534/1/UDLA-EC-TLEP-2019-01.pdf>
- Aguilar, A. E. (2018). *Efecto de un Programa de Inteligencia Emocional en el Clima Organizacional de Docentes de las Instituciones Educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe De Pucallpa, 2018*. (Tesis doctoral), UCV, Pucallpa, Perú. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/30155>
- Angulo, J. (2008). *Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM*. (Tesis de posgrado), UNMSM, Lima, Perú. Retrieved from [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2383/Angulo\\_rj.pdf?sequence=1](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2383/Angulo_rj.pdf?sequence=1)
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos*. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning Editores, S.A.
- Argyris, C. (1979). *El individuo dentro de la organización*. Barcelona: Herder (Orig. 1964).
- Ausubel, D., Novak, J., & Hanesian, H. (1997). *Psicología Educativa, un punto de vista cognoscitivo*. México: Editorial Trillas.
- Benítez, J. E. M., Cabay, L. C. C., & Encalada, V. D. G. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *EmásF: revista digital de educación física*, 8(48), 83-95.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>

- Brena, J. F. (2018). *El nivel de satisfacción de las necesidades humanas y las necesidades laborales en docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción de Sicuani-Cusco*. (Tesis de maestría), UNSA, Arequipa, Perú. Retrieved from <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7272/EDMbrcajf3.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Bruner, J. (1987). *La importancia de la educación*. España: Paidós Ibérica.
- Calderón, R. V. (2019). *Evaluación formativa y desempeño docente en una institución educativa privada, Ate - 2019*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37181>
- Casado, L. (2001). *Organizaciones y sistemas humanos: Una nueva gestión empresarial*. Barcelona: Editorial Kairós.
- Cruz, C., Olivares, S., & González, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/detail.action?docID=3227245>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Quinta edición.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Thompson.
- Chiavenato, I. (2011a). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2011b). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- De los Santos, R. P., & Velásquez, F. R. (2001). Perfil de motivación para el trabajo de docentes. *Informe de investigación educativa*, 15, 1 citation\_lastpage= 20.
- Dessler, G. (2001). *Administración del personal*. México: Pearson Prentice Hall.
- Fernández-Arata, J. M. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica*, 7(2), 385-401.



- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Lima, Perú: Universidad de Lima.
- Galpin, T. J. (2013). *Medir el desempeño*. Madrid, España: Ediciones Diaz de Santos.
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y representaciones*, 6(2), 407-452. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gallardo, K. (2017). “*Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria*”. (Tesis doctoral), Universidad Nacional Agraria La Molina Lima, Perú. Retrieved from <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/2805/C10-G34-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizaciones: Comportamiento, estructura y procesos*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Gil, J. (2017). *Características del profesorado y desempeño docente en aulas con alumnado de bajo nivel socioeconómico* (Vol. 35): RIE: Revista de Investigacion Educativa.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional: Gestión de personas y organizaciones*. (M. E. Treviño & C. V. De Parres, Trans.). México D.F.: Cengage Learning Editores, S.A.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hernandez, A. K. (2019). *Gestión de calidad según liderazgo y la motivación de los docentes en las micro y pequeñas empresas de los centros de educación inicial, distrito de Chimbote, 2018*. (Tesis de posgrado), ULADECH Católica, Chimbote, Perú.
- Hernández, C. A. (2011). La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior. *Investigación administrativa*, 40(108), 69-80.

- Hernández, R., Fernandez, C., & Batista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mac Graw Hill.
- Hernández, R., Fernandez, C., & Batista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mac Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Batista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. México: MAC Graw Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hezberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Hezberg, F. (1980). *Una vez más: ¿Cómo motivar a los trabajadores?*. Bilbao: Biblioteca Harvard-Deusto.
- Inca, H. H. (2019). *Autoestima y desempeño docente en instituciones educativas publicas en sectores rurales y urbanos en la Ugel San Román 2019*. (Tesis doctoral), UNA, Puno, Perú. Retrieved from [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13472/Hector\\_Hugo\\_Inca\\_Huacasi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13472/Hector_Hugo_Inca_Huacasi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento Organizacional* (J. L. Núñez, Trans.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New Your, US: McGra-Hill Inc.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: Mcgraw-Hill.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press, USA.
- Malpartida, Y. (2018). *Relación entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los agentes penitenciarios en el establecimiento penal de Pucallpa, Ucayali 2018*. (Tesis de maestria), Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27056>

- Malvaceda, E. L. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales en la zona centro norte de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría), USIL, Lima, Perú. Retrieved from [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8481/1/2018\\_Castillejo-Cueva.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8481/1/2018_Castillejo-Cueva.pdf)
- Martínez, N., Villalobos, J., & Machado, M. (2020). Autorrealización: Elaboración de la escala ADO-20 para su evaluación en docentes. *Revista estudios en educación*, 3(4), 181-211.
- Maslow, A. (1969). *Motivation and Personality*. Nueva York: Harper.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Maslow, A. H. (1991a). *Motivacion y personalidad*. Madrid, España: Ediciones Diaz de Santos.
- Maslow, A. H. (1991b). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Ediciones Diaz de Santos, S.A.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid, España: Narcea Ediciones.
- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid, España: Editorial Narcca.
- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana. Madrid: Narcea*. Madrid, España: Narcea, S.A. de ediciones.
- McGregor, D. (2006). *The human side of enterprise, annotated edition*. United States: McGraw-Hill.
- McGregor, D. (2007). *El lado humano de las empresas: aplique la teoría "Y" para lograr un manejo eficiente de su equipo* (M. d. C. Chávez, Trans.). México, D.F., MEXICO: McGraw-Hill Interamericana.
- MINEDU. (2012a). *Marco de Buen Desempeño Docente. Documento de trabajo*. Lima, Perú: MINEDU.
- MINEDU. (2014). *Marco de buen desempeño docente*. Lima, Perú: Minedu.
- MINEDU. (2014a). *Marco de Buen Desempeño Directivo: Directivos construyen escuela*. Lima, Perú: MINEDU.

- Minedu, & CNE. (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Lima, Perú: Consejo Nacional de Educación.
- MINSA. (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima, Perú: J.WG. Servicios Gráfico E.I.R.L.
- Montenegro, I. (2016). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogota, Colombia: Cooperativa editorial del Magisterio.
- Murrugarra, C. E. (2018). *Nivel motivacional y la identificación de la necesidad predominante basado en la teoría de MCCLELLAND en los docentes de la Institución Educativa inicial N°192 de Puno, en el Año 2017*. (Tesis de pregrado), Universidad Andina, Juliaca, Perú. Retrieved from <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1410>
- OCDE. (2015). *PISA 2015: PISA Resultados clave*. Europa: OCDE.
- Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas, Venezuela: DEDUPEL.
- Normas legales. Ley N° 28044 (2003).
- Pita, S., & Pértegas, S. (2002). *Investigación cuantitativa y cualitativa. Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística. Complejo*. La Coruña, España: Hospitalario-Universitario Juan Canalejo.
- Ramírez, R. d., Abreu, J., & Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 3(1).
- Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
- Robbins, P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.
- Ruiz, M. M. (2017). *¿Evaluación del desempeño docente? ¡Preparate!* México: Preview.

- Sashkin, M. (1996). *El Cuestionario MbM. Gestión por motivación*. USA: Copyright ©.
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica: Metodología de la investigación para las ciencias de la salud*. United States: Createspace.
- Supo, J. (2014). *Seminarios de investigación científica*. Arequipa, Perú: Bioestadístico EIRL.
- Tenazoa, M. R. V. (2016). *La inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa N°64007 Santa Rosa – Pucallpa – Ucayalil*. (Tesis de pregrado), ULADECH Católica, Pucallpa, Perú.
- Tenorio, V. T. (2019). *Habilidades sociales y motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 - Ugel N° 03 de Lima-2019*. (Tesis de posgrado), Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39343>
- Torres, A. R., & Gutierrez, L. (2013). *Motivación y satisfacción laboral*. Venezuela: By Ana Torres.
- Zamora, C. E. (2019). *Acompañamiento pedagógico y planificación curricular en docentes de la institución educativa “María Caridad Agüero de Arresse”. Virú – 2019*. (Tesis de maestría), UCV, Trujillo, Peru. Retrieved from [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37410/zamora\\_lc.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37410/zamora_lc.pdf?sequence=1)
- Zurita, C. P. T., Burbano, D. G. A., & Quiroz, R. P. (2014). La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados del sector público en la Provincia del Carchi. *SATHIRI*(7), 87-121.

## Anexos

### Anexo 1: Instrumento de recolección de datos

## Encuesta 1 DESEMPEÑO DOCENTE

Adaptada: Calderón, R. V. (2019)

### DATOS INFORMATIVOS:

Sexo:  M  F

Edad: \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

Tiene computadora en casa  No  Sí

Tiene Internet permanente  No  Sí

Realizó capacitación sobre TIC  No  Sí

Nivel de conocimiento de ofimática	
Básico	<input type="checkbox"/>
Intermedio	<input type="checkbox"/>
Avanzado	<input type="checkbox"/>

Estado civil: Soltero	<input type="checkbox"/>	Conviviente	<input type="checkbox"/>
Casado	<input type="checkbox"/>	Viudo	<input type="checkbox"/>

Estudios realizados: Instituto estatal	<input type="checkbox"/>	Universidad estatal	<input type="checkbox"/>
Instituto privado	<input type="checkbox"/>	Universidad privada	<input type="checkbox"/>

Grado alcanzado: Profesor	<input type="checkbox"/>	Magíster	<input type="checkbox"/>
Bachiller	<input type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>

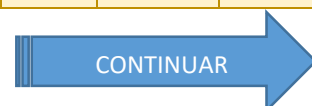
Condición laboral	Nombrado(a)	<input type="checkbox"/>	Contratado(a)	<input type="checkbox"/>
-------------------	-------------	--------------------------	---------------	--------------------------

Nivel socioeconómico:	Entre 100 a 1000	<input type="checkbox"/>	Entre 1000 a 2500	<input type="checkbox"/>
	Entre 2500 a 5000	<input type="checkbox"/>	Más de 5000	<input type="checkbox"/>

Escala magisterial	<input type="checkbox"/>
--------------------	--------------------------

N°	AFIRMACIONES	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	Es necesario mantenerse informado de las nuevas innovaciones.					
2	Asumo como indispensable prepararse profesionalmente en forma permanente.					
3	Es necesario estar capacitado en la aplicación de la evaluación formativa.					
4	Usualmente destino tareas que ameriten profundizar temas a nivel global.					
5	Es ideal contrastar los problemas nacionales con las internacionales.					
6	Es conveniente tener una posición de análisis, comprensión y aporte de la realidad.					
7	Es indispensable poseer una amplia cultura general para enfrentar los diversos desafíos en diferentes contextos.					
8	Asumo lo retos que nos presenta la realidad educativa ejerciendo el rol pedagógico.					
9	Asumo mi compromiso como formador, no sólo de estudiantes, sino de ciudadanos.					

10	Una buena clase es cuando los estudiantes se involucran a solucionar problemas como ciudadanos.					
11	Creo que las clases deben ser reforzadas siempre con ejemplos de la vida diaria.					
12	Considero necesario practicar la justicia y equidad desde las aulas de clases.					
13	Es imprescindible tener un enfoque de equidad y libertad social.					
14	Es conveniente que los educandos posean una visión global de la sociedad con identidad común.					
15	Es aconsejable destinar trabajos de campo que ameriten conocer y reflexionar sobre el entorno.					
16	Es imperioso respetar y comprender nuestras diferencias para poder construir un entorno social más justo.					
17	Es necesario fomentar en las sesiones de clases la responsabilidad y protección del medio ambiente.					
18	Es necesario reconocer la existencia de distintos estilos de aprendizaje de los educandos.					
19	En mis sesiones de clases generalmente recorro a prototipos de situaciones diarias.					
20	Estimo conveniente dar una solución pedagógica en cada circunstancia y contexto que se presenta.					
21	Trato que mis sesiones de clases sean motivantes y despierten interés.					
22	Considero pertinente la participación activa de mis estudiantes.					
23	Es indispensable impartir la confianza y seguridad en los estudiantes para desarrollar sus capacidades.					
24	Generalmente trato de tener una comunicación afectiva con todos los estudiantes.					
25	Proponer situaciones de interés estudiantil fomenta el diálogo e involucramiento de los estudiantes.					
26	Considero que el diálogo y la comunicación permanente entre docente y estudiantes debe prevalecer en las sesiones de clases.					



## Encuesta 2

### CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Adaptada: Tenorio, V.T. (2019)

Estimado docente:

El presente cuestionario contiene afirmaciones que puede coincidir o no con lo que usted piensa sobre su trabajo y vida laboral. Debe indicar sinceramente en qué medida los enunciados describen su percepción.

Considerar una opción en cada ítem:

(TD) Totalmente en desacuerdo

(ED) En desacuerdo

(ID) Indeciso

(DA) De acuerdo

(TA) Totalmente de acuerdo

N°	AFIRMACIONES	(TD)	(ED)	(ID)	(DA)	(TA)
1	Lo más significativo para mí es contar con un trabajo estable.					
2	La seguridad o estabilidad laboral, no es especialmente importante para mí.					
3	Para mí, es importante poder disponer de ingresos mejores.					
4	Un buen empleo, debe considerar un plan de jubilación ventajosa.					
5	Considero que uno de los aspectos esenciales de una plaza de trabajo es tener un seguro de salud y de vida.					
6	Prefiero trabajar independientemente, por mi cuenta.					
7	Los amigos son personas muy valiosas para mí.					
8	Es preferible no tener una relación demasiado cercana con los compañeros de trabajo.					
9	Prefiero mayormente un trabajo que me permita tener contacto con otras personas o colegas.					
10	Formar parte de un sólido equipo de trabajo es muy importante para mí.					
11	Un sueldo alto es indicador del valor que tiene el docente para la Institución Educativa.					
12	Considero que la mayoría de personas creen que son más capaces de lo que realmente son.					
13	Considero que la valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de las demás personas.					
14	Me causa molestia que las personas me atribuyan un mérito de algo que no he conseguido.					

CONTINUAR



15	Los logros obtenidos, me proveen una importante sensación de autorrespeto.					
16	Lo que nos hace más feliz, es lo más importante en la vida.					
17	Deseo tener un trabajo, donde pueda aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.					
18	Considero que perseguir los sueños constituye una pérdida de tiempo.					
19	Me motiva llegar tan lejos como yo pueda, encontrando mis propios límites.					
20	Prefiero mayormente hacer cosas que sé hacer bien, antes de intentar hacer cosas nuevas.					

Gracias por su participación

## Anexo 2: Consentimiento informado

### **PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS**

(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titulada: **DESEMPEÑO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTE DE LA CIUDAD DE PUCALLPA, 2020** y es dirigido por: **REATEGUI VALERA, ANGGELA BRIGGITH**, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El propósito de la investigación es: Determinar la relación entre el desempeño y motivación laboral en docente de la ciudad de Pucallpa, 2020

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 15 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de medios y redes sociales. Si desea, también podrá escribir al correo: areateguiv@uladech.edu.pe; para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombres: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Acepto participar en la encuesta

NO

SI

Firma: \_\_\_\_\_

## Anexo 3. Data

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			DCLL	DPQL	DPED	DOOC		NPLA	NSPE	NDAU	NAUT	MOLA
1	5	5	5	3	3	5	5	5	36	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	45	125	5	5	3	4	5	22	3	2	5	3	4	17	2	4	5	4	5	20	5	5	2	5	2	19	78					
2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	20	3	3	2	3	2	3	2	23	2	2	2	2	2	2	2	2	3	20	63	5	1	5	4	5	20	4	5	5	5	5	24	3	5	5	5	5	23	5	5	2	5	5	22	89				
3	5	5	5	3	3	3	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	105	5	1	2	4	5	17	1	5	3	3	5	17	4	5	5	4	5	23	4	5	1	5	5	20	77				
4	2	2	2	1	2	2	2	2	55	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	51	2	1	2	2	9	2	2	1	2	2	9	1	2	1	2	2	8	2	2	1	1	2	8	34					
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	5	5	4	5	5	43	5	4	5	5	5	4	5	5	5	43	126	5	1	5	5	21	1	5	4	3	5	18	5	5	5	5	25	5	5	1	5	1	17	81					
6	5	5	5	3	3	3	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	43	124	4	1	4	4	17	3	4	4	4	4	19	5	3	4	4	5	21	5	4	3	4	3	19	76				
7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	26	1	2	1	1	6	2	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	2	7	25					
8	3	1	3	2	2	3	3	3	20	3	3	3	3	3	2	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	72	5	1	5	5	20	3	4	3	2	5	17	3	5	5	2	5	20	5	5	1	5	5	21	78					
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	104	3	1	3	3	13	1	3	2	3	2	11	3	3	2	2	12	2	2	2	1	3	3	11	47					
10	5	5	5	4	5	5	5	39	4	5	5	5	5	5	5	5	44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	127	2	2	4	4	16	2	4	4	4	4	16	2	4	5	3	3	17	3	4	2	5	2	16	65					
11	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	78	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	80			
12	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	129	5	2	5	5	22	2	4	3	4	5	18	4	2	2	2	4	14	4	4	2	5	4	19	72					
13	5	5	5	5	5	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	110	5	1	4	5	5	20	1	5	3	5	19	5	4	1	1	4	15	5	5	5	1	21	75						
14	5	5	5	4	4	5	5	4	37	4	5	4	4	4	4	5	40	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	42	119	4	2	1	2	11	4	4	1	1	4	14	1	1	2	3	9	3	3	2	3	2	13	47					
15	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	103	5	2	4	4	19	3	5	2	4	4	18	4	5	4	4	4	21	4	4	2	4	3	17	75					
16	5	5	3	3	5	5	5	3	34	4	5	4	4	4	4	5	4	39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	33	106	4	1	4	4	4	17	1	4	1	1	8	1	4	4	1	4	14	4	1	4	1	14	53					
17	5	5	5	4	4	4	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	127	1	2	1	1	2	7	2	1	2	2	1	8	2	2	2	2	1	9	1	1	2	1	1	6	30				
18	5	4	5	4	4	4	5	36	5	5	5	5	5	5	5	4	5	42	5	4	3	3	3	3	3	3	3	31	109	1	2	1	1	4	9	2	1	4	4	15	2	2	1	1	1	7	1	1	2	4	2	10	41					
19	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46	129	4	3	4	4	19	4	5	4	5	5	23	4	4	4	5	21	4	4	5	4	4	21	64						
20	5	5	2	4	5	5	5	26	5	4	5	4	5	4	5	40	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	44	120	4	5	2	2	5	18	2	5	2	4	5	18	2	5	5	2	19	2	5	1	5	1	14	69					
21	2	2	2	1	1	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	50	5	1	5	3	5	19	1	4	3	5	5	18	1	5	5	4	5	20	2	5	1	5	1	14	71				
22	5	5	5	4	3	3	4	3	32	4	4	4	4	4	4	4	35	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	34	101	4	2	2	2	4	14	1	1	4	4	2	12	2	1	5	4	2	14	5	5	1	5	2	18	58				
23	5	4	5	4	3	5	5	36	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	39	116	4	1	5	5	5	20	1	4	4	4	4	17	5	4	3	4	4	20	4	1	1	4	4	14	71				

**Anexo 4.** Documentos de campo que acredite la realización del estudio

Esta se justifica porque se realizó usando el Google Drive:

Visitar a este link:

## **Anexo 5. Testimonios fotográficos**

## Anexo 6. Otras evidencias de similitud

# INFORME FINAL

por ANGELA BRIGGITH REATEGUI VALERA

---

Fecha de entrega: 11-oct-2020 02:37a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1411521207

Nombre del archivo:

135140\_ANGELA\_BRIGGITH\_REATEGUI\_VALERA\_INFORME\_FINAL\_631316\_373837431.docx (96.65K)

Total de palabras: 6944

Total de caracteres: 39282

---

## INFORME FINAL

---

### INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE  
INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

### FUENTES PRIMARIAS

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 4%

Excluir bibliografía

Activo