

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE
EMPRESAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

**“Motivación laboral y desempeño docente en la institución
educativa inicial N° 265, provincia de Tocache - 2025”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Rivadeneyra Lozano, Sharon Patricia

ASESORA: Agui Esteban, Keli

HUÁNUCO – PERÚ

2025

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (x)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado(a) en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (x)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 74083324

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22498331

Grado/Título: Maestro en gerencia pública

Código ORCID: 0000-0003- 4952-780x

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Carbajal Álvarez, Magaly Haydee	Doctor en medio ambiente y desarrollo sostenible	09872196	0000-0002-9489-3588
2	Martell Fretell, Brand Harrys	Maestro en gestión y negocios, con mención en gestión de proyectos	43255620	0009-0002-5369-9073
3	Callan Bacilio, Richard	Maestro en educación, mención: investigación y docencia superior	46825060	0000-0001-7959-403X



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **9:45 horas del día 20 del mes de noviembre del año 2025**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Dra. Magaly Haydee Carbajal Álvarez
Mtro. Brand Harrys Martel Fretell
Mtro. Richard Callan Bacilio

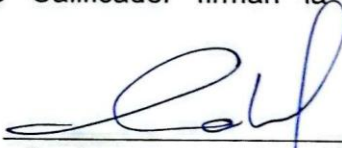
Presidente
Secretario
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 1356-2025-D-FCOMP-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: "**MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 265, PROVINCIA DE TOCACHE - 2025**", presentada por la Bachiller, **RIVADENEYRA LOZANO, Sharon Patricia**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.


Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 14 (CATORCE) y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **10:40 horas del día 20 del mes de noviembre del año 2025**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Dra. Magaly Haydée Carbajal Álvarez
DNI: 09872196
Código ORCID: 0000-0002-9489-3588
PRESIDENTE


Mtro. Brand Harrys Martel Fretell
DNI: 43255620
Código ORCID: 0009-0002-5369-9073
SECRETARIO


Mg. Richard Callan Bacilio
DNI: 46825060
Código ORCID: 0000-0001-7959-403X
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: SHARON PATRICIA RIVADENEYRA LOZANO, de la investigación titulada "MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 265, PROVINCIA DE TOCACHE - 2025", con asesor(a) KELI AGUI ESTEBAN, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 773-2025-D-FCEMP-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 16 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 27 de octubre de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

187. Rivadeneyra Lozano, Sharon Patricia.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

14%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	Zaga Aguilar, Luz Marina. "Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa "María Auxiliadora", Puno 2020", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

A mis padres, Iván Rivadeneyra y Patricia Lozano, por ser el abrazo que nunca me faltó y la voz que siempre me alentó a seguir. Cada sacrificio suyo ha sido el cimiento de mis logros, y cada consejo, la luz que me guía. Este logro es tan suyo como mío.

A mis hermanos, Brad y Jordan, porque en cada logro mío hay huellas de su apoyo, su risa y su amor incondicional. Ustedes han sido mi refugio en los días grises y mi impulso en los días claros.

A mi abuelita Victoria, que desde el cielo me acompaña en silencio. Aunque sus ojos no pudieron ver este momento, su amor y sus enseñanzas siguen vivos en mí. Espero que, donde esté, sienta orgullo de la persona en la que me he convertido, porque en cada paso que doy, llevo su recuerdo en mi corazón.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme brindado salud, vida y fortaleza para lograr mis metas y por guiar mis pasos a lo largo de este camino académico.

A la Universidad de Huánuco, por brindarme la oportunidad de formarme en ella de manera profesional.

A la directora y a toda la plana docente de la Institución Educativa Inicial N.º 265, por abrirme las puertas y brindarme las facilidades necesarias para desarrollar mi trabajo. Gracias por su disposición, colaboración y apoyo en cada etapa del proceso. Su compromiso con la educación y el cariño con que realizan su labor han sido una inspiración en mi formación profesional.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I.....	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	18
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	19
1.3. OBJETIVOS	19
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	19
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	19
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	20
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	20
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	21
CAPÍTULO II.....	22
MARCO TEÓRICO	22
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	22

2.1.1.ANTECEDENTES INTERNACIONALES	22
2.1.2.ANTECEDENTES NACIONALES	22
2.1.3.ANTECEDENTES LOCALES.....	23
2.2. BASES TEÓRICAS	23
2.2.1.MOTIVACIÓN LABORAL	23
2.2.2.DESEMPEÑO DOCENTE	27
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	32
2.4. HIPÓTESIS	34
2.4.1.HIPÓTESIS GENERAL	34
2.4.2.HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	34
2.5. VARIABLES	35
2.5.1.VARIABLE INDEPENDIENTE.....	35
2.5.2.VARIABLE DEPENDIENTE	35
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	36
CAPÍTULO III.....	38
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	38
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	38
3.1.1.ENFOQUE.....	38
3.1.2.ALCANCE O NIVEL	38
3.1.3.DISEÑO	39
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	39
3.2.1.POBLACIÓN	40
3.2.2.MUESTRA.....	40
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS..	41
3.3.1.RECOLECCIÓN DE DATOS.....	41
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	41
CAPÍTULO IV	43
RESULTADOS	43
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	43

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	76
CAPÍTULO V	80
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	80
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	80
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES.....	84
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	85
ANEXOS.....	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Género del docente.....	43
Tabla 2 Edad de los docentes.....	44
Tabla 3 Tipo de contrato	45
Tabla 4 Se considera responsable dentro de su centro de trabajo	46
Tabla 5 Toma la iniciativa para mejorar aspectos relacionados con su desempeño	47
Tabla 6 Se siente motivado (a) cuando su esfuerzo es reconocido.....	48
Tabla 7 Siente que la institución reconoce sus logros como docente	49
Tabla 8 Considera que los logros obtenidos refuerzan su vocación docente	50
Tabla 9 Cree usted que ha alcanzado metas importantes en su labor docente	51
Tabla 10 Se siente cómodo (a) y seguro (a) en su espacio laboral	52
Tabla 11 Creé que un mejor ambiente laboral incrementaría su motivación y desempeño en el aula.....	53
Tabla 12 Puede expresar libremente sus ideas dentro del centro educativo.....	54
Tabla 13 Mantiene usted buena relación con sus colegas docentes	55
Tabla 14 El monto de su salario influye positivamente en su motivación para desempeñar su función como docente	56
Tabla 15 El salario que percibe le permite cubrir adecuadamente sus necesidades personales y familiares	57
Tabla 16 Participa en espacios de capacitación para perfeccionar su labor docente	58
Tabla 17 Procura actualizar constantemente sus conocimientos pedagógicos y disciplinarios	59
Tabla 18 Reconoce sus errores y aciertos para mejorar su práctica educativa.....	60
Tabla 19 Evalúa de manera periódica su desempeño de identificar fortalezas y aspectos a mejorar	61
Tabla 20 Elabora estrategias a partir de la evaluación para mejorar el rendimiento estudiantil	62

Tabla 21 Toma decisiones pedagógicas basadas en los logros y dificultades de sus alumnos	63
Tabla 22 Fomenta un ambiente de respeto, confianza y colaboración en el aula	64
Tabla 23 Gestiona adecuadamente la disciplina sin recurrir a sanciones desproporcionadas	65
Tabla 24 Informa con claridad a los padres de familia sobre el progreso académico de sus hijos.....	65
Tabla 25 Atiende con disposición las inquietudes de los padres respecto al aprendizaje de sus hijos.....	67
Tabla 26 Promueve el diálogo y la mediación para resolver desacuerdos ..	68
Tabla 27 Interviene oportunamente ante situaciones conflictivas entre estudiantes.....	69
Tabla 28 Se involucra en la planificación institucional de forma colaborativa	70
Tabla 29 Valora las opiniones de sus colegas al tomar acuerdos grupales.	71
Tabla 30 Colabora con sus colegas en la planificación de actividades en el centro educativo	72
Tabla 31 Comparte experiencias y recursos pedagógicos con el equipo docente	73
Tabla 32 Asiste puntualmente a reuniones institucionales programadas	74
Tabla 33 Asume responsabilidades en iniciativas conjuntas dentro de la institución	75
Tabla 34 Prueba de Normalidad	76
Tabla 35 Correlación de Hipótesis General	77
Tabla 36 Correlación de Hipótesis Específicas 1	78
Tabla 37 Correlación de Hipótesis Específicas 2.....	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Género del docente	43
Figura 2 Edad de los docentes	44
Figura 3 Tipo de contrato	45
Figura 4 Se considera responsable dentro de su centro de trabajo	46
Figura 5 Toma la iniciativa para mejorar aspectos relacionados con su desempeño	47
Figura 6 Se siente motivado(a) cuando su esfuerzo es reconocido.....	48
Figura 7 Siente que la institución reconoce sus logros como docente.....	49
Figura 8 Considera que los logros obtenidos refuerzan su vocación docente	50
Figura 9 Cree usted que ha alcanzado metas importantes en su labor docente	51
Figura 10 Se siente cómodo(a) y seguro(a) en su espacio laboral	52
Figura 11 Cree que un mejor ambiente laboral incrementaría su motivación y desempeño en el aula.....	53
Figura 12 Puede expresar libremente sus ideas dentro del centro educativo.....	54
Figura 13 Mantiene usted relaciones cordiales con sus colegas docentes...55	
Figura 14 El monto de su salario influye positivamente en su motivación para desempeñar su función como docente	56
Figura 15 El salario que percibe le permite cubrir adecuadamente sus necesidades personales y familiares.....	57
Figura 16 Participa en espacios de capacitación para perfeccionar su labor docente	58
Figura 17 Procura actualizar constantemente sus conocimientos pedagógicos y disciplinarios	59
Figura 18 Reconoce sus errores y aciertos para mejorar su práctica educativa.....	60
Figura 19 Evalúa de manera periódica su desempeño para identificar fortalezas y aspectos a mejorar	61

Figura 20 Elabora estrategias a partir de la evaluación para mejorar el rendimiento estudiantil	62
Figura 21 Toma decisiones pedagógicas basadas en los logros y dificultades de sus alumnos	63
Figura 22 Fomenta un ambiente de respeto, confianza y colaboración en el aula	64
Figura 23 Gestiona adecuadamente la disciplina sin recurrir a sanciones desproporcionadas	65
Figura 24 Informa con claridad a los padres de familia sobre el progreso académico de sus hijos.....	66
Figura 25 Informa con claridad a los padres de familia sobre el progreso académico de sus hijos.....	67
Figura 26 Promueve el diálogo y la mediación para resolver desacuerdos .	68
Figura 27 Interviene oportunamente ante situaciones conflictivas entre estudiantes	69
Figura 28 Se involucra en la planificación institucional de forma colaborativa.....	70
Figura 29 Valora las opiniones de sus colegas al tomar acuerdos grupales	71
Figura 30 Colabora con sus colegas en la planificación de actividades en el centro educativo	72
Figura 31 Comparte experiencias y recursos pedagógicos con el equipo docente	73
Figura 32 Asiste puntualmente a reuniones institucionales programadas ...	74
Figura 33 Asume responsabilidades en iniciativas conjuntas dentro de la institución	75

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado “La motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 265- Tocache 2025”, el objetivo fue determinar si la motivación laboral se relaciona con el desempeño docente en la I.E.I N° 265, Provincia de Tocache- 2025. El tipo de investigación es aplicado, con un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo-correlacional con diseño no experimental transversal. La población estuvo integrada por 16 colaboradores y como muestra se tomó a 11 docentes de dicha institución, utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, estando compuesto por 12 ítems, para la variable independiente y 18 ítems para la variable dependiente. Como resultado se obtuvo una correlación positiva fuerte de 0.648, con una significancia bilateral de 0.031, siendo menor a 0,05, aceptando la hipótesis general y rechazando la hipótesis nula. Finalmente se concluye que la motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución Educativa Inicial N° 265 Provincia de Tocache -2025.

Palabras claves: Motivación laboral, desempeño, docente, intrínseca, extrínseca.

ABSTRACT

The research work entitled "Work motivation and teaching performance at Initial Educational Institution No. 265 - Tocache 2025", the objective was to determine if work motivation is related to teaching performance at I.E.I No. 265, Province of Tocache - 2025. The type of research is applied, with a quantitative approach of descriptive-correlational level with non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 16 collaborators and as a sample 11 teachers from said institution were taken, using the survey technique and as an instrument the questionnaire, being composed of 12 items for the independent variable and 18 items for the dependent variable. As a result, a strong positive correlation of 0.648 was obtained, with a bilateral significance of 0.031, being less than 0.05, accepting the general hypothesis and rejecting the null hypothesis. Finally, it is concluded that work motivation is significantly related to teacher performance at the Initial Educational Institution No. 265, Province of Tocache -2025.

Keywords: Work motivation, performance, teacher, intrinsic, extrinsic.

INTRODUCCIÓN

La educación inicial representa la base de la formación integral de la niñez, de modo que el nivel del proceso educativo en esta etapa con una eficiente y dinámica motivación al profesional se logrará el compromiso y la eficiencia en el desempeño laboral de las profesionales en educación inicial, ya que su incidencia ante el compromiso, la dedicación y el nivel de desempeño de las prácticas pedagógicas que desarrollan los maestros permitirá un espacio de aprendizaje importante para la adquisición de aprendizaje a futuro.

Es por ello que en el presente trabajo cuyo título es: “Motivación laboral y desempeño docente en la Institución educativa N° 265, provincia de Tocache- 2025”, tuvo como fin determinar si la motivación laboral se relaciona con el desempeño docente en dicha institución, concluyendo que si existe una relación significativa entre ambas variables.

El presente informe está constituido por V capítulos:

CAPÍTULO I: Se basa en la descripción del problema, la formulación del problema, los objetivos tanto general como específicos, así mismo las justificaciones y por ultimo las limitaciones y la viabilidad de la investigación.

CAPÍTULO II: Se basa en el Marco Teórico, donde se mencionan 3 tipos de antecedentes, internacional, nacional y local, bases teóricas, definición conceptual, la hipótesis general y específica, finalmente las variables y la operalización de las variables.

CAPÍTULO III: Se enfoca en la metodología empleada para detallar el tipo de investigación, la población, muestra, finalmente la recolección de datos donde se hizo uso de la encuesta y el cuestionario.

CAPÍTULO IV: Se muestra la presentación de los resultados donde se realiza el procesamiento de datos y contrastación de hipótesis.

CAPÍTULO V: Se lleva a cabo la discusión de los resultados.

Para finalizar, se realizan las conclusiones y recomendaciones enfocadas a la institución, con el fin de contribuir a la mejora del desempeño docente, incluyendo las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El desempeño docente constituye un elemento clave para garantizar una educación de calidad, ya que de él depende la capacidad del profesor para enseñar de manera eficaz, actualizarse constantemente, aplicar estrategias pedagógicas adecuadas y actuar conforme a principios éticos e institucionales (Gómez et al., 2024). No obstante, este desempeño puede verse afectado por diversos factores, entre ellos, la motivación laboral, entendida como el grado de compromiso, satisfacción e interés con el que el docente asume su labor cotidiana (Portero et al., 2024).

A nivel internacional, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2024), el desempeño docente se ve gravemente afectado por la falta de motivación, esto se da por diversos factores, siendo uno de los principales la baja remuneración. En muchos países, los salarios de los docentes son considerablemente más bajos que los de otras profesiones con un nivel de formación similar. Por ejemplo, en 20 países del África Subsahariana, los maestros perciben en promedio menos de 7,500 dólares anuales, una cifra insuficiente para cubrir las necesidades básicas de una familia. Incluso en países desarrollados como Hungría y Estados Unidos, los sueldos docentes siguen siendo inferiores en comparación con otras ocupaciones equivalentes, lo que desincentiva a muchos jóvenes a optar por la carrera docente. Sin embargo, no solo los bajos salarios afectan la permanencia de los docentes en las aulas. Las condiciones laborales también representan un gran desafío. Aulas sobrepobladas y la escasez de recursos educativos dificultan el trabajo diario. Aunque a nivel mundial la relación alumno-docente ha mejorado desde el año 2000, en regiones como África Subsahariana sigue siendo alarmante, llegando a haber hasta 56 estudiantes por docente en zonas rurales. Esta situación incrementa la carga laboral e impide brindar una educación de calidad. Además, el

abandono de la profesión docente se ha convertido en una preocupación creciente. Entre 2015 y 2022, la tasa de deserción en la educación primaria casi se duplicó, pasando del 4,6% al 9%. Muchos maestros abandonan la docencia en los primeros cinco años de ejercicio, debido a la sobrecarga laboral, las condiciones desfavorables y la falta de apoyo profesional. Este problema se acentúa en el nivel secundario y en contextos económicos más vulnerables (Profuturo, 2024).

Una situación similar se observa en España, un reciente estudio realizado por EsadeEcPol revela la crítica situación que enfrenta la docencia. Esta realidad se ve agravada por diversos factores como el agotamiento físico y emocional, el deterioro del ambiente de aprendizaje, el aumento en la complejidad de las dinámicas en el aula, la falta de políticas educativas concretas por parte de las autoridades, los bajos salarios y la inestabilidad laboral. Estos elementos configuran un escenario adverso que favorece el desánimo y la pérdida de motivación entre los docentes. Como reflejo de esta crisis, el porcentaje de profesores que manifiestan indiferencia hacia su labor ha aumentado drásticamente, pasando del 2% en 2007 al 37% en la actualidad (Pereda, 2025).

A nivel nacional, en el Perú, el Ministerio de Educación, como ente rector del sistema educativo, ha desarrollado políticas orientadas a fortalecer el desempeño docente y mejorar la práctica pedagógica. No obstante, muchos docentes muestran resistencia frente a los cambios que implican las nuevas propuestas curriculares. En las instituciones educativas, no se valora adecuadamente el trabajo colegiado como una herramienta útil para la planificación pedagógica, no se promueven comunidades profesionales de aprendizaje dentro de las escuelas, y persiste el temor hacia los procesos de monitoreo y acompañamiento por parte del equipo directivo (Chávez et al., 2022).

De acuerdo con el informe nacional elaborado por el Ministerio de Educación (MINEDU, 2019), las regiones de Huancavelica y Lima Provincias registraron las tasas de aprobación más bajas, con un 96,1% y 97,2% respectivamente. En el caso de Puno, se reportó que el 65,56% de los

docentes de educación básica regular mostró un desempeño considerado regular, el 25,56% presentó un desempeño deficiente y solo el 8,89% alcanzó un nivel de desempeño bueno. Estos resultados evidencian un bajo rendimiento docente, atribuido principalmente a la falta de un sistema de seguimiento y acompañamiento pedagógico. Asimismo, se identificó que el 37% de los docentes no elaboraban su planificación anual ni preparaban adecuadamente sus sesiones de clase, lo que afecta directamente la calidad del proceso de enseñanza.

En Andahuaylas, Apurímac, solo el 6% de los docentes encuestados considera que su remuneración es alta, lo que refleja que una mínima parte se siente satisfecha con su retribución económica. Un 44% percibe su salario como regular, lo que indica una aceptación moderada, aunque lejos de ser óptima. Sin embargo, el 50% de los encuestados manifiesta que su remuneración es baja, lo cual evidencia un alto nivel de insatisfacción económica entre los docentes (Huaman, 2024). Estos datos confirman que la insatisfacción laboral tiene un efecto directo sobre la motivación del docente y, en consecuencia, sobre su capacidad de respuesta pedagógica.

Por otro lado, en la región de Huancayo, el 92,7% calificó el desempeño docente como regular. Esta percepción se basa, entre otros factores, en que únicamente el 30,2% de los docentes mostró interés en identificar las necesidades de sus estudiantes. Además, se evidenciaron limitaciones en el uso de herramientas tecnológicas dentro de la práctica pedagógica, ya que solo el 11,5% logró elaborar recursos propios para ser utilizados en las clases virtuales durante la pandemia (Maita et al., 2023).

A nivel local, en la región de Huánuco, se ha declarado una emergencia educativa a nivel local, a raíz de los resultados expuestos por el Consejo Regional. Los datos revelan que solo el 27,1% de los estudiantes alcanzaron los niveles esperados en comprensión lectora, evidenciando una tendencia descendente sostenida en los últimos cinco años, ya que en 2015 la cifra era de 31,9% (El Peruano, 2023). Esta situación refleja una grave deficiencia en la calidad educativa regional. La continua disminución del rendimiento estudiantil sugiere debilidades en la aplicación de estrategias pedagógicas y

una limitada orientación y acompañamiento a los docentes. La falta de apoyo técnico en el uso de metodologías efectivas podría estar incidiendo directamente en los bajos resultados de aprendizaje, especialmente en competencias clave como la comprensión de textos.

Con respecto al ámbito de estudio, la institución educativa inicial N° 265, ubicada en la provincia de Tocache, enfrenta actualmente una serie de dificultades que afectan directamente la calidad del trabajo docente. Entre las principales problemáticas observadas se encuentran la desmotivación del personal, expresada en actitudes de desinterés, bajo compromiso con las actividades pedagógicas, limitada participación en acciones institucionales y una notoria falta de iniciativa para mejorar las prácticas educativas. Estos aspectos inciden de manera negativa en el desempeño docente, reduciendo la eficacia del proceso de enseñanza-aprendizaje y, por consiguiente, afectando el desarrollo integral de los estudiantes.

Las causas de esta desmotivación están relacionadas con diversos factores, como la ausencia de incentivos laborales, la escasa valoración del trabajo docente, condiciones inadecuadas en el entorno de trabajo o la falta de oportunidades de formación y reconocimiento profesional. Ante esta realidad, resulta necesario analizar cómo se manifiesta la motivación laboral entre los docentes de esta institución y de qué manera se relaciona con su desempeño dentro del aula.

En este sentido, surge la necesidad de desarrollar un estudio que permita comprender la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa Inicial N° 265, Provincia de Tocache – 2025.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 265, Provincia de Tocache – 2025?

1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿De qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 265, Provincia de Tocache – 2025?

¿De qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 265, Provincia de Tocache – 2025?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar si la motivación laboral se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 265 Provincia de Tocache-2025.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar si la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 265, Provincia de Tocache – 2025.

Determinar si la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 265, Provincia de Tocache – 2025.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La motivación es reconocida como un elemento fundamental en el fortalecimiento del desempeño de los docentes, impactando en su compromiso, creatividad y efectividad en el aula. Así mismo Herzberg (1959) y Deci & Ryan (2000), demostraron que tanto la motivación intrínseca como la extrínseca influyen significativamente en la conducta laboral y en los niveles de satisfacción personal. En este sentido, el vínculo entre motivación y desempeño docente en la Institución

Educativa Inicial N° 265 permitió ampliar la comprensión de los factores que impulsa o limita la calidad educativa. Desde lo teórico, la investigación ofreció un aporte valioso al conocimiento educativo, validó teorías clásicas de la motivación laboral y su aplicación en temas educativos.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

En el plano práctico, esta investigación pretendió diagnosticar y evidenciar cómo los niveles de motivación afectan el desempeño de los docentes de nivel inicial en Tocache. Los resultados facilitaron la identificación de necesidades específicas de formación, incentivos y mejoras en las condiciones laborales. Además, permitió a las autoridades educativas diseñar estrategias de intervención más efectivas para promover un clima organizacional positivo, elevar la calidad de enseñanza y fortalecer la satisfacción profesional de los docentes. De esta manera, el estudio tuvo un impacto directo en el logro de mejores aprendizajes en los estudiantes y en el fortalecimiento institucional.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La presente investigación se justificó metodológicamente en la necesidad de abordar, desde un enfoque cuantitativo, la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.I N.º 265. Este enfoque permitió obtener datos objetivos, medibles y comparables a través de instrumentos estructurados, como encuestas y cuestionarios estandarizados, que serán aplicados a los docentes de dicha institución.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se desarrolló con normalidad, sin que se presentaran restricciones significativas que afectaran el proceso, lo que permitió un avance fluido y eficiente del estudio.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación fue totalmente viable, ya que se contó con el respaldo institucional necesario para su desarrollo. Asimismo, la experiencia del investigador en el entorno educativo y su familiaridad con la realidad institucional garantizaron un adecuado acercamiento al objeto de estudio, asegurando la recolección de información válida y confiable.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Pérez-Sánchez (2022), menciona que el objetivo de su investigación fue conocer las distintas percepciones de los educadores sobre la calidad educativa y el desempeño en Panamá. Se empleó una metodología de tipo descriptivo con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental – transaccional correlacional con un estudio mixto. La población y muestra estuvieron conformados por 100 maestros de diferentes centros educativos estatales a nivel nacional. Los resultados mostraron una correlación significativa entre la calidad educativa y desempeño docente, con un coeficiente de correlación de Pearson de ($r= 759$, indicando una correlación positiva alta. Se concluyó que es necesario considerar otros factores adicionales a las variables en investigación para mejorar la educación en Panamá.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Bravo (2022), el presente trabajo tuvo como fin identificar la relación entre motivación y desempeño laboral de la plana docente de la I.E. N° 1030 República de Bolivia en Lima. Se empleó una metodología aplicada, de enfoque cuantitativo con diseño no experimental de tipo descriptiva-correlacional. La población y muestra estuvo conformado por 20 profesores, se recurrió a la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario. Tuvo como resultado que el 38% de maestros manifestaron niveles de motivación bajos, el 50% adecuados y el 12% altos; asimismo, el desempeño laboral fue considerado bajo en el 30%, adecuado en el 55% y alto en el 15% de los casos. Además, se observó que al aumentar la motivación en un 20%, el desempeño se incrementó en aproximadamente un 18%. Finalmente, se llega a la conclusión que existe una relación significativa

entre motivación y desempeño, con un nivel de significancia de 0.003 (<0.05) y un coeficiente de correlación de 0.765, lo que confirma la hipótesis planteada por el autor: una mayor motivación laboral está asociada a un mejor desempeño docente.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Así mismo Terán (2023), menciona que su trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N°0637 de Santa Rosa de Mishollo. Se empleó una metodología de tipo aplicada con enfoque cuantitativo y diseño descriptivo-correlacional. La población y muestra estuvieron conformadas por 26 docentes de la mencionada institución. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario para la recolección de datos, procesados y analizados mediante los softwares SPSS y Excel. Los resultados evidenciaron una correlación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.628, indicando una correlación positiva moderada. Se concluye que una adecuada motivación, tanto trascendental, intrínseca como extrínseca, influye en un mejor desempeño laboral de los docentes.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. MOTIVACIÓN LABORAL

Según Herzberg (1959), menciona que es un grupo de factores intrínsecos al trabajo que conducen a la satisfacción y al mejor desempeño del trabajador. Esta motivación surge cuando el individuo experimenta logros, reconocimiento, responsabilidad, crecimiento profesional y encuentra significado en sus tareas. A comparación del factor higiénico, que solo evitan la insatisfacción, estos factores son los que realmente impulsan al trabajador a comprometerse con su labor.

2.2.1.1. TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

- **Teoría de las necesidades de Abraham Maslow**

Maslow (1954), sostiene que las necesidades humanas se establecen jerárquicamente, desde las necesidades de autorrealización hasta las necesidades básicas de supervivencia. Esta teoría ha sido aplicada en el contexto laboral, donde se asume que la satisfacción de necesidades básicas genera un entorno favorable para el desarrollo de motivaciones más altas, lo cual es crucial para el desempeño en cualquier campo profesional, incluidos los docentes.

- **Teoría de los dos factores de Herzberg**

Según Herzberg (1959), menciona que, lo que afecta a la motivación y satisfacción laboral pueden dividirse en dos categorías: factores higiénicos y factores motivacionales.

Los factores higiénicos: son aquellos elementos del entorno de trabajo que, si bien no motivan a los empleados por sí mismos, su ausencia o insuficiencia puede causar insatisfacción. Estos factores incluyen la remuneración, las condiciones laborales, la seguridad en el trabajo, y las relaciones interpersonales. En el contexto educativo, aspectos como la infraestructura del centro educativo, las condiciones de trabajo de los docentes y el nivel salarial se incluyen en esta categoría. Sin embargo, la mejora de estos factores no necesariamente aumenta la motivación de los empleados, sino que más bien previene la insatisfacción.

Por otro lado, los factores motivacionales: son aquellos que se refieren a la naturaleza del propio trabajo y que realmente aumentan la motivación y satisfacción de los docentes. Estos factores incluyen el reconocimiento, la responsabilidad, el logro personal, y el desarrollo profesional. En el caso de los docentes, aspectos como el reconocimiento por su labor pedagógica, la

oportunidad de crecimiento profesional, y el sentimiento de autorrealización en su labor son fundamentales para elevar su nivel de motivación y, por ende, mejorar su desempeño.

También Herzberg (1959), menciona que, para lograr un alto nivel de motivación, no es suficiente con mejorar los factores higiénicos. Es esencial proporcionar a los empleados oportunidades para alcanzar los factores motivacionales, lo que impulsa a los individuos a desempeñar sus funciones con mayor dedicación, compromiso y entusiasmo. En el ámbito educativo, aplicar esta teoría puede resultar crucial para aumentar la satisfacción y efectividad del trabajo docente, lo cual impacta directamente en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

2.2.1.2. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Herzberg (1959), compara y contrasta situaciones de motivación e higiene, indicando que la existencia dentro de una institución de satisfacción se debe a la capacidad que tiene ésta de atender las necesidades prioritarias del personal y por lo tanto mantenerlos motivados. por otro lado, situaciones inadecuadas de higiene dentro de la institución generará insatisfacción en las personas que trabajan en ella, y por lo tanto dicho personal no estará motivado para desempeñarse con eficiencia y eficacia en las labores que se les encomienda.

- **RESPONSABILIDAD**

Así mismo Herzberg (1959), menciona que es un aspecto que motiva directamente el compromiso y la satisfacción en el ámbito laboral. Tomando decisiones propias, asumiendo tareas y teniendo el control en cuanto al resultado laboral, generando confianza y realización en el trabajador.

- **RECONOCIMIENTO**

A su vez Herzberg (1959), menciona que este factor se refiere a la valoración positiva que recibe un trabajador por parte de sus colegas o incluso de la institución, como respuesta a su esfuerzo, logro o desempeño destacado. No se trata solo de premios materiales, sino también de elogios, agradecimientos, o expresiones de aprecio, que refuerzan el sentido de importancia y pertenencia del trabajador.

- **LOGROS**

Herzberg (1959), reconoció el logro como un factor esencial dentro de la motivación, es decir que dichos elementos del trabajo son los que causan satisfacción y motivan internamente al trabajador. También se refiere a la sensación de haber culminado un desafío profesional o haber logrado con éxito una meta laboral, reforzando la autoestima del individuo e impulsando a mejorar su rendimiento.

2.2.1.3. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Herzberg (1959), menciona que esta motivación se asocia con los factores externos al trabajo que, si bien no generan una satisfacción duradera, son esenciales para prevenir la insatisfacción en las labores. También Herzberg mencionó a estos factores como factores de higiene, los cuales incluyen las condiciones de trabajo, las políticas de la entidad, el salario y la supervisión. La importancia de estos factores no motiva directamente, pero su ausencia puede conducir a la desmotivación y al descontento laboral.

- **AMBIENTE LABORAL**

Herzberg (1959), menciona que este elemento no genera motivación directamente, pero su ausencia puede provocar insatisfacción laboral. Bajo este enfoque, la iluminación, ruido, ventilación, condiciones físicas como la higiene, el espacio y los recursos disponibles podrían afectar el bienestar del trabajador. En el contexto educativo, un ambiente de trabajo adecuado y seguro no garantiza automáticamente una alta motivación docente, pero su deficiencia puede reducir el compromiso, afectar el desempeño e incrementar el ausentismo. Por ello, es fundamental garantizar que los docentes cuenten con un entorno propicio para desarrollar sus actividades pedagógicas de manera eficiente.

- **RELACIONES INTERPERSONALES**

Herzberg (1959), señala que estas relaciones abarcan los vínculos que el trabajador crea con sus compañeros, etc. Cuando este lazo es colaborativo y saludable, la tensión laboral se reduce y se promueve un ambiente positivo; pero si es inexistente o problemático, puede afectar el clima y desempeño laboral.

- **SALARIO**

Según Herzberg (1959), sostiene que este enfoque cumple una función principal dentro del ámbito laboral, ya que su buena gestión permite mantener condiciones mínimas aceptables para el trabajador, es por ello que el salario se considera una condición básica para asegurar un desempeño profesional.

2.2.2. DESEMPEÑO DOCENTE

Según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2012), menciona que el desempeño docente se refiere a las acciones que realizan los docentes en favor de un aprendizaje significativo donde la complejidad de los métodos de enseñanza es determinante para lograr los objetivos propuestos por las instituciones educativas. También considera que el

docente en calidad de responsable de una interacción entre el conocimiento y el alumno debe estar preparado para cumplir con las normas y directivas orientados a la protección y atención idónea hacia el alumno

Se refiere al trabajo docente dentro de una institución educativa como un conjunto de actividades dirigidas hacia el alumno orientadas a la formación intelectual y transferencia de enseñanza aprendizaje con actitudes reflexivas y sobre todo con capacidades de autonomía (MINEDU,2012).

2.2.2.1. DIMENSIÓN REFLEXIVA

MINEDU (2012), menciona que es la capacidad del docente para evaluar críticamente su práctica educativa. Implica analizar sus métodos de enseñanza, reconocer sus logros y debilidades, y adoptar una actitud constante de mejora profesional. El docente reflexivo no solo aplica estrategias, sino que también las adapta y mejora a partir de la observación, la autoevaluación y la evidencia pedagógica.

- **MEJORA CONTINUA**

MINEDU (2014), menciona que este indicador requiere que el maestro reconozca oportunidades para mejorar la práctica pedagógica, analizando los resultados del aprendizaje de sus estudiantes, retroalimentándose con colegas y ajustando sus estrategias metodológicas para lograr mayores niveles de efectividad, este proceso, que es tanto individual como colectivo, contribuye directamente a elevar la calidad educativa, ya que impulsa al docente a no conformarse con los logros obtenidos, sino a mantenerse en constante desarrollo profesional, respondiendo así a las exigencias del contexto educativo y a las necesidades de sus estudiantes.

- **AUTOEVALUACIÓN PROFESIONAL**

MINEDU (2014), menciona que es una práctica reflexiva que permite al docente examinar de forma crítica su propio desempeño, reconociendo fortalezas y aspectos por mejorar en su labor pedagógica. Este proceso de análisis personal contribuye al desarrollo profesional, ya que impulsa al educador a identificar oportunidades de mejora, ajustar sus estrategias de enseñanza y responder con mayor eficacia a las necesidades del aula. La autoevaluación es vista no como un acto aislado, sino como parte de una cultura de mejora continua que promueve el aprendizaje permanente y el compromiso ético con la calidad educativa.

- **ANÁLISIS DE RESULTADOS EDUCATIVOS**

MINEDU (2014), señala que el docente analiza los logros y dificultades del aprendizaje de sus alumnos. Este análisis no solo se enfoca en los resultados cuantitativos, sino también considera aspectos cualitativos, como la participación, el progreso individual y el contexto del estudiante. Su propósito es ajustar la planificación pedagógica, implementar estrategias más efectivas y garantizar una enseñanza inclusiva y pertinente. En el marco del desarrollo profesional docente, esta práctica evidencia un compromiso con la mejora continua y la toma de decisiones informadas en función del bienestar y aprendizaje del estudiante.

2.2.2.2. DIMENSIÓN RELACIONAL

También MINEDU (2012), señala que, comprende la calidad del vínculo que el docente establece con sus estudiantes, colegas, familias y comunidad educativa. El educador que desarrolla esta dimensión fomenta un clima de respeto, diálogo y colaboración, lo que contribuye a un ambiente escolar positivo y estimulante para el aprendizaje.

- **AMBIENTE DE CLASE**

MINEDU (2016), señala a este indicador, como un grupo de normas compartidas, relaciones y percepciones que se crean entre estudiantes y docentes, en el entorno educativo. Este clima se desarrolla a través de la interacción diaria, teniendo un rol fundamental en el proceso de aprendizaje y enseñanza. Un ambiente positivo se caracteriza por la confianza, el respeto mutuo, la participación activa y la promoción de una convivencia democrática, lo que permite que los estudiantes se sientan seguros, valorados y motivados para aprender.

También MINEDU (2016), destaca que el clima de aula no solo demuestra el comportamiento del maestro, sino asimismo la capacidad para controlar emociones, resolver conflictos, establecer normas precisas y así crear un ambiente motivador que beneficie el crecimiento total de los estudiantes.

- **COMUNICACIÓN CON ESTUDIANTES Y PADRES**

MINEDU (2016), señala que la comunicación efectiva entre estudiantes, docentes y padres de familia es una parte fundamental para reforzar el sistema educativo. Para ello se necesita ser clara, constante, respetuosa, estableciendo relaciones de colaboración y confianza. La comunicación con los alumnos facilita entender sus intereses, emociones y necesidades, mientras que el diálogo con los padres fomenta una relación escuela-familia sólida y refuerza el apoyo en el aprendizaje, mejorando el clima escolar. Esta dimensión comunicativa mejora el clima escolar, facilitando y promoviendo la participación y responsabilidad mutua en la educación del estudiante.

- **RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

MINEDU (2016), menciona que en el ámbito escolar el docente tiene la capacidad de controlar situaciones de tensión ya

sea de manera constructiva, asertiva y equitativa, para ello se necesita detectar que causa el conflicto, proponiendo soluciones acordadas y fomentando el dialogo respetuoso, promoviendo un entorno pacifico, además, se confía en que el docente se espera que el docente actúe como mediador, generando el respeto mutuo entre ellos, con la finalidad garantizar un entorno adecuado para el aprendizaje.

2.2.2.3. DIMENSIÓN COLEGIADA

MINEDU (2012), señala que esta dimensión se refiere a la participación activa del docente en el trabajo colectivo dentro de la institución educativa. Esto incluye el compromiso con proyectos institucionales, la cooperación con otros docentes para la mejora de los aprendizajes, y la toma de decisiones conjuntas orientadas al fortalecimiento de la escuela como comunidad profesional de aprendizaje.

- **TOMA DE DECISIONES COMPARTIDAS**

MINEDU (2016), señala que el docente debe involucrarse en espacios institucionales donde se toman decisiones en conjunto, se reflexiona y se gestiona el desempeño de las actividades académicas, sociales y culturales, enfocadas en el bienestar estudiantil y en la mejora del centro educativo.

De igual manera, este tipo de participación refleja una actitud de responsabilidad mutua en los procesos educativos, permitiendo a los docentes integrarse a equipos de trabajo, contribuir con ideas, asumir roles y evaluar los avances de manera conjunta. Al hacerlo, se potencia no solo el sentido de pertenencia institucional, sino también la mejora del desempeño profesional a través del aprendizaje colaborativo.

- **TRABAJO EN EQUIPO**

MINEDU (2016), menciona que el trabajo en equipo fortalece la cultura institucional, fomenta relaciones interpersonales positivas y eleva el desempeño docente, ya que propicia un entorno donde las ideas favorecen los puntos de vista y se fortalecen prácticas pedagógicas efectivas. Es por ello que es primordial para la mejora continua del servicio educativo, pues articula esfuerzos individuales hacia metas comunes.

- **PARTICIPACIÓN EN REUNIONES Y PROYECTOS**

Según MINEDU (2016), señala que el docente se involucre de manera comprometida en espacios institucionales donde se reflexiona, se toman decisiones conjuntas y se gestiona el desarrollo de actividades académicas, culturales y sociales orientadas al bienestar de los estudiantes y al fortalecimiento de la escuela.

Asimismo, este tipo de participación refleja una actitud de corresponsabilidad en los procesos educativos, permitiendo a los docentes integrarse a equipos de trabajo, contribuir con ideas, asumir roles y evaluar los avances de manera conjunta. Al hacerlo, se potencia no solo el sentido de pertenencia institucional, sino también la mejora del desempeño profesional a través del aprendizaje colaborativo.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

a) ACTITUDES: Se define como el análisis de la personalidad del trabajador predispuesto a ser evaluado Psicológicamente en lo que respecta a su nivel cognitivo, a sus sentimientos y conocimientos adquiridos y sobre todo a su intención de cambio conductual en favor de óptimo desarrollo laboral dentro de una institución educativa. (Morales et al., 2007).

b) COMPETENCIAS LABORALES: Son las características de un docente que ha logrado adquirir habilidades y destrezas para un adecuado desempeño en su función de educador, teniendo como soporte un buen clima laboral dentro de la institución educativa que busca una efectiva relación entre la motivación y el desempeño laboral. (Boyatzis, 1982)

c) CONDUCTA: Es el desempeño observable de un docente en sus funciones como educador, considerando el clima laboral y las respuestas a motivaciones aplicadas por los jerárquicos de una institución educativa. (Watson, 1945)

d) DESARROLLO AFECTIVO: Es la predisposición de adquirir capacidades de comprensión y tolerancia ante actitudes de los que laboran en nuestra institución mediante la empatía que nos permita el autocontrol de nuestras emociones en beneficio de un mejor clima institucional. (Buitrón y Navarrete, 2008)

e) EFICACIA: Es la consecución de un logro u objetivo mediante el uso apropiado de los recursos que tiene una institución. (Fernández-Ríos y Sánchez, 1997)

f) EFICIENCIA: Es la óptima detección de las necesidades dentro de una institución y clasificarlos en orden prioritario a fin de orientar los recursos necesarios para solucionar los problemas internos. (Chiavenato, 2004)

g) ENSEÑANZA: Es la transmisión de conocimientos aplicando métodos que involucren la intencionalidad del proceso, la contextualización; respetando la tradición, cultura y costumbres de la localidad mediante una interacción entre el aprendiz y el formador. (Meneses, 2007)

h) ESTIMULACIÓN: Es de carácter integral, proporcionando al integrante mejoras en lo cognitivo, experiencias y afectividad para que su desempeño sea efectivo. (Leiva, 2005)

i) INTELIGENCIA EMOCIONAL: Es la capacidad de controlar y autorregular nuestras emociones y también de nuestros colegas mediante la empatía y la motivación a fin de mejorar el rendimiento laboral en la institución educativa. (Goleman,1998)

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hi: La motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución Educativa Inicial N° 265 Provincia de Tocache -2025.

Ho: La motivación laboral no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución Educativa Inicial N° 265 Provincia de Tocache -2025.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hi1: La motivación Intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N.º 265 Provincia de Tocache-2025.

Ho1: La motivación Intrínseca no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N.º 265 Provincia de Tocache-2025.

Hi2: La motivación Extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 265 Provincia de Tocache-2025.

Ho2: La motivación Extrínseca no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 265 Provincia de Tocache-2025.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

X= Motivación Laboral

- Motivación Intrínseca
- Motivación extrínseca

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Y = Desempeño Docente

- Dimensión Reflexiva
- Dimensión Relacional
- Dimensión colegiada

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Operalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	
VARIABLE 1 MOTIVACIÓN LABORAL	MOTIVACIÓN INTRINSECA	Responsabilidad	1. Se considera responsable dentro de su centro de trabajo	ESCALA DE LIKERT	
		Reconocimiento	2. Toma la iniciativa para mejorar aspectos relacionados con su desempeño		
			3. Se siente motivado (a) cuando su esfuerzo es reconocido		
		Logros	4. Siente que la institución reconoce sus logros como docente		
			5. Considera que los logros obtenidos refuerzan su vocación docente		
		6. Cree usted que ha alcanzado metas importantes en su labor docente			
	MOTIVACIÓN EXTRINSECA	Ambiente laboral	7. Cree que un mejor ambiente laboral incrementaría su motivación y desempeño en el aula		
		Relaciones interpersonales	8. Se siente cómodo (a) y seguro (a) en su espacio laboral		
			9. Puede expresar libremente sus ideas dentro del centro educativo		
		Salario	10. Mantiene usted relaciones cordiales con sus colegas docentes		
			11. El monto de su salario influye positivamente en su motivación para desempeñar su función como docente		
		DIMENSIÓN REFLEXIVA	Mejora continua		12. El salario que percibe le permite cubrir adecuadamente sus necesidades personales y familiares
					13. Participa en espacios de capacitación para perfeccionar su labor docente
					14. Procura actualizar constantemente sus conocimientos pedagógicos y disciplinarios

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE	DIMENSIÓN RELACIONAL	Autoevaluación profesional	15. Reconoce sus errores y aciertos para mejorar su práctica educativa	
		Análisis de resultados educativos	16. Evalúa de manera periódica su desempeño para identificar fortalezas y aspectos a mejorar	
		Ambiente de clase	17. Elabora estrategias a partir de la evaluación para mejorar el rendimiento estudiantil	
		Comunicación con estudiantes y padres	18. Toma decisiones pedagógicas basadas en logros y dificultades de sus alumnos	
			19. Fomenta un ambiente de respeto, confianza y colaboración en el aula	
	DIMENSIÓN COLEGIADA	Resolución de conflictos	20. Gestiona adecuadamente la disciplina sin recurrir a sanciones desproporcionadas	
		Toma de decisiones compartidas	21. Informa con claridad a los padres de familia sobre el progreso académico de sus hijos	
		Trabajo en equipo	22. Atiende con disposición las inquietudes de los padres respecto al aprendizaje de sus hijos	
			Participación en reuniones y proyectos	23. Promueve el dialogo y la mediación para resolver desacuerdos
				24. Interviene oportunamente ante situaciones conflictivas entre estudiantes
		25. Se involucre en la planificación institucional de forma colaborativa		
		26. Valora las opiniones de sus colegas al tomar acuerdos grupales		
		27. Colabora con sus colegas en la planificación de actividades en el centro educativo		
		28. Comparte experiencias y recursos pedagógicos con el equipo docente		
		29. Asiste puntualmente a reuniones institucionales programadas		
		30. Asume responsabilidades en iniciativas conjuntas dentro de la institución		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a lo expresado por Hernández et al. (2014), este trabajo de investigación es de tipo aplicada, puesto que busca la solución de problemas del contexto real, tomando en consideración resultados ya establecidos en el entorno de trabajo. El objetivo que se buscó no es innovar la situación real, sino que buscó la mejora continua de la institución donde se realizó el trabajo de investigación.

3.1.1. ENFOQUE

La necesidad de determinar el nivel de correlación entre las variables de motivación y el grado de desempeño laboral con aceptable efectividad nos conlleva a considerar un enfoque cuantitativo, ya que nos permitió comprobar que las hipótesis planteadas mediante la utilización de teorías previas nos proporcionan resultados que se puedan generalizar en situaciones parecidas (Hernández et al., 2014).

Es por ello que el enfoque fue cuantitativo, dado que la investigación efectuada se realizará mediante datos que serán recolectados a través de cuestionarios analizados y estructurados estadísticamente, ya que este enfoque permitirá medir con exactitud los niveles de motivación laboral y desempeño docente en la institución inicial N° 265 Provincia de Tocache-2025.

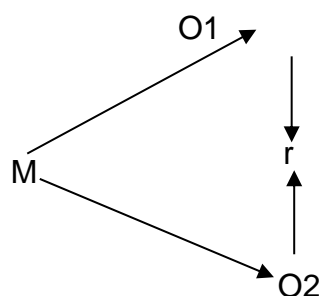
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El alcance o nivel de la investigación fue descriptivo-correlacional, que permitió explicar en forma ordenada y explícita las características, detalles y alcances sobre las variables; Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 265 de la Provincia de Tocache, 2025. De igual modo se consideró el nivel de correlación porque se buscó determinar el grado de incidencia que se

produce cuando la motivación es alta en el desempeño laboral de los docentes de la institución (Hernández et al 2014)

3.1.3. DISEÑO

Según Hernández et al. (2014), este estudio de acuerdo con sus características corresponde al diseño no experimental y transversal, porque no buscó la manipulación directa de las variables de estudio, sino que se procedió a recoger información real en el lugar de la experimentación y luego mediante un análisis estadístico se obtuvo una información real sobre las condiciones de motivación y desempeño laboral en el jardín de niños 265 de la provincia de Tocache 2025. El trabajo de investigación fue transversal porque la aplicación de los instrumentos de recolección se realizó en un tiempo determinado, fijo y único. Seguidamente se presenta el esquema de este diseño de investigación:



Donde:

M: Es la muestra de estudio

O1: Representa la motivación laboral

O2: Representa el desempeño docente

r: Representa la relación que existe entre las variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

La presente investigación se realizó en la Institución Educativa Inicial N° 265 en la provincia y distrito de Tocache, región San Martín.

3.1.1. POBLACIÓN

La población estuvo compuesta por los colaboradores de la institución educativa inicial n° 265, siendo un total de 16 colaboradores, de los cuales 11 son docentes, 4 auxiliares y 1 personal administrativo.

3.1.2. MUESTRA

Se empleó un muestreo no probabilístico de tipo intencional, seleccionando únicamente a los docentes de la institución educativa inicial N° 265 Tocache, dado a que el objetivo de la investigación se basa en el análisis del desempeño docente.

Criterios de inclusión:

- Docentes nombrados o contratados en la Institución Educativa Inicial N.º 265 durante el año 2025.
- Estar en ejercicio laboral activo durante el periodo de aplicación del estudio.
- Aceptar voluntariamente participar en la investigación respondiendo al cuestionario.

Criterios de exclusión:

- Personal administrativo de la institución, que no forman parte del objeto de estudio
- Docentes que se encuentren con licencia prolongada durante el periodo de recolección de datos.
- Docentes que no acepten responder el cuestionario.

Población y muestra del estudio

Colaboradores	Total	Incluidos en la muestra
Docentes	11	11
Auxiliares	4	0
Personal Administrativo	1	0
TOTAL	16	11

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.1.3. RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos se utilizó:

TÉCNICA:

- **Encuesta**

Tamayo (2004), menciona que esta técnica permitió recolectar datos a través de un cuestionario a una muestra significativa de la población, facilitó recoger opiniones, percepciones y actitudes sobre un fenómeno específico, siendo útil para describir, analizar e interpretar realidades sociales. Para Tamayo, la encuesta constituye un método eficaz para explorar comportamientos y tendencias en grupos humanos, mediante una estructura sistemática de preguntas previamente formuladas.

Es por ello que la encuesta se aplicó mediante un cuestionario a la institución educativa Inicial N° 265, Provincia de Tocache-2025.

INSTRUMENTO:

- **Cuestionario**

Como instrumento, se utilizó un cuestionario con una lista de preguntas con escalas valorativas, para las docentes que laboran en la institución educativa Inicial N° 265, Provincia de Tocache-2025.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Los datos se recogieron mediante métodos, técnicas e instrumentos, los mismos que serán utilizados para la investigación, se presentó mediante tablas y figuras, para la interpretación y análisis. Para ello se hizo uso de las siguientes aplicaciones:

Word: Es un software que permitió procesar y redactar el informe final de la investigación.

Power Point: Esta herramienta se utilizó para presentar de forma didáctica los resultados que obtuve.

Excel: Esta aplicación fue útil para crear los cuadros y gráficos requeridos para la investigación.

SPPS: Es un software utilizado para analizar datos cuantitativos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 1

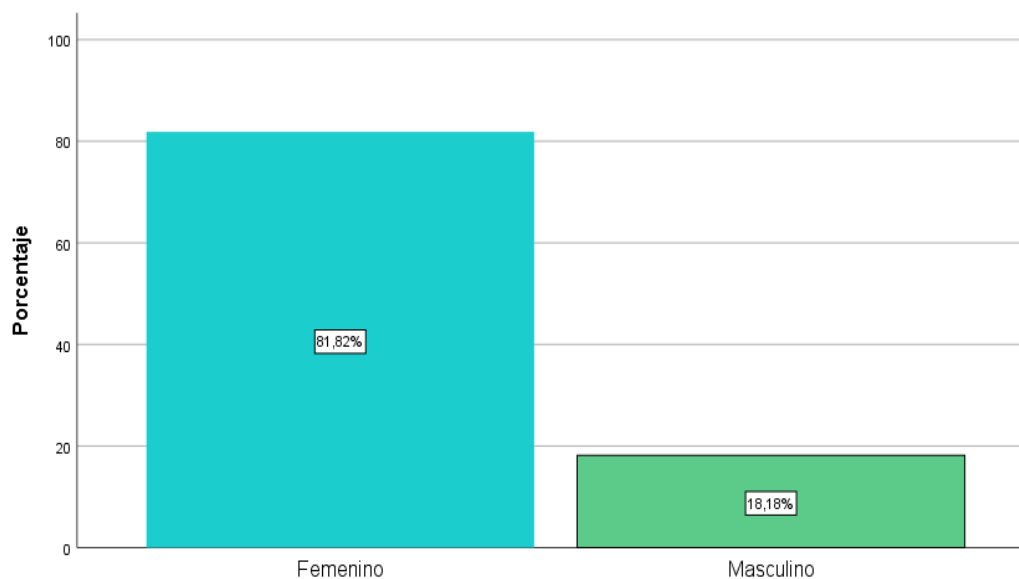
Género del docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Femenino	9	81,8%
	Masculino	2	18,2%
	Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 1

Género del docente



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 1

Análisis e interpretación

En la tabla y figura 1 se observa que el 18,2% son docentes de género masculino y el 81,8% son docentes de género femenino, entonces se concluye que existe mayoría en el género femenino de la plana docente.

Tabla 2

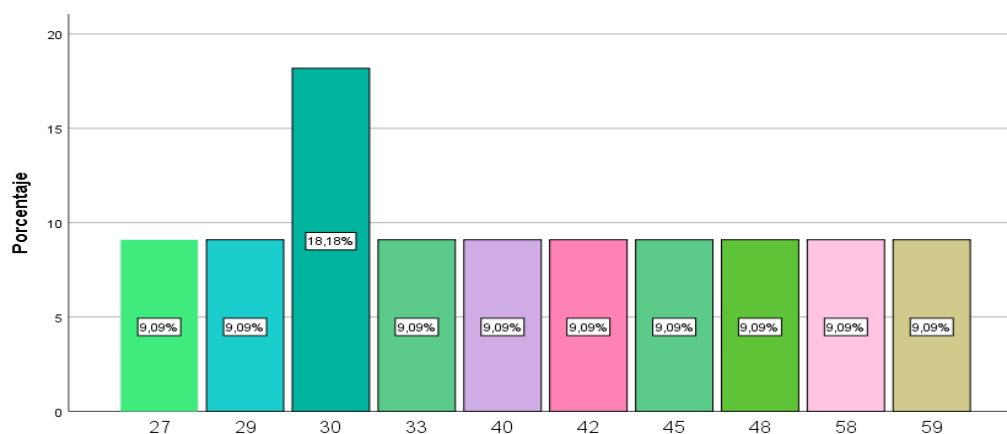
Edad de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje
Edades	27	1	9,09%
	29	1	9,09%
	30	2	18,18%
	33	1	9,09%
	40	1	9,09%
	42	1	9,09%
	45	1	9,09%
	48	1	9,09%
	58	1	9,09%
	59	1	9,09%
	Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 2

Edad de los docentes



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 2

Análisis e interpretación

En la tabla y la figura 2 se observa que el 18,18% de los docentes tienen 30 años y un porcentaje similar del 9,09% que tienen edades desde los 27 hasta los 59 años, entonces se concluye que 4 docentes tienen edades entre los 27 hasta los 33 años y 6 docentes entre los 40 hasta los 59 años.

Tabla 3

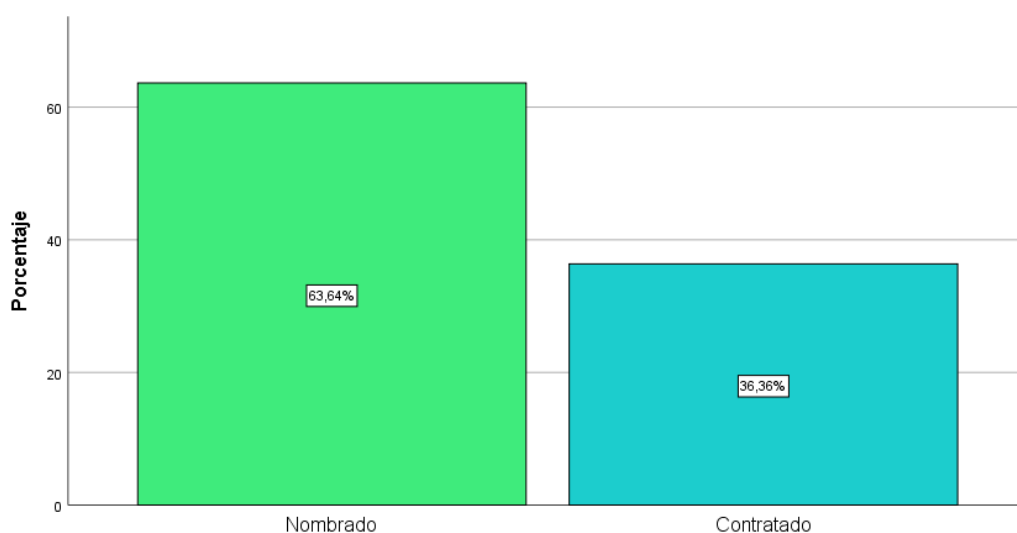
Tipo de contrato

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nombrado	7	63,64%
	Contratado	4	36,36%
	Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 3

Tipo de contrato



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 3

Análisis e interpretación

En la tabla y figura 3 se observa que el 63,64% de los docentes son nombrados en la IEI N° 265 y el 36,36% son contratados, entonces se concluye que el mayor porcentaje de docentes son nombrados.

Este resultado es conveniente para la institución puesto que los docentes nombrados pueden acompañar a los niños durante todo el periodo del nivel inicial.

Tabla 4

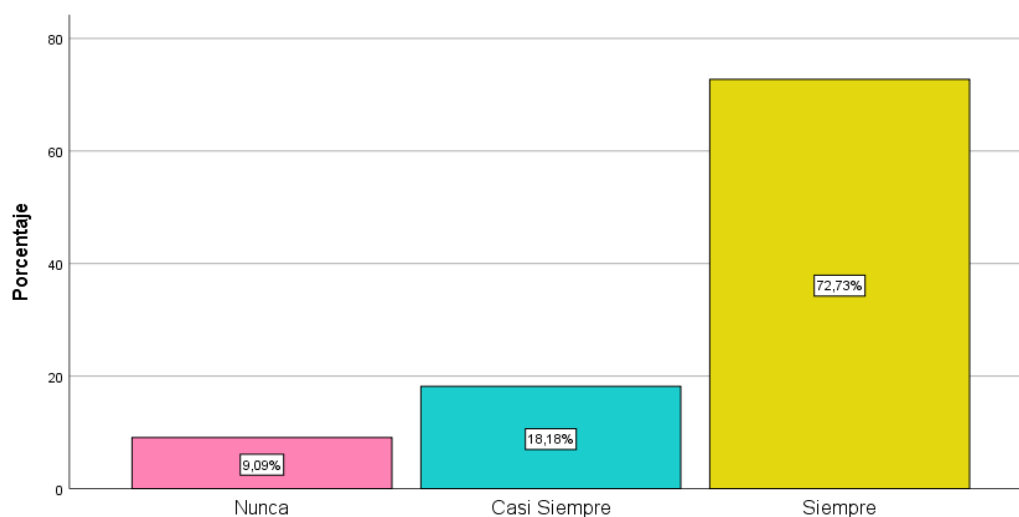
Se considera responsable dentro de su centro de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	9,09%
Casi Siempre	2	18,18%
Siempre	8	72,73%
Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 4

Se considera responsable dentro de su centro de trabajo



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 4

Análisis e Interpretación

En la tabla y Fig. 4, se observa que el 72.73% de los docentes encuestados consideran que siempre son responsables dentro de su centro de trabajo, mientras que el 18.18% consideran la respuesta casi siempre y el 9.09% nunca, llegando a la conclusión que más del 70%, consideran que siempre son responsables dentro de su centro de trabajo.

Este resultado posibilita tener al personal docente actualizado y confiables en la delegación de funciones.

Tabla 5

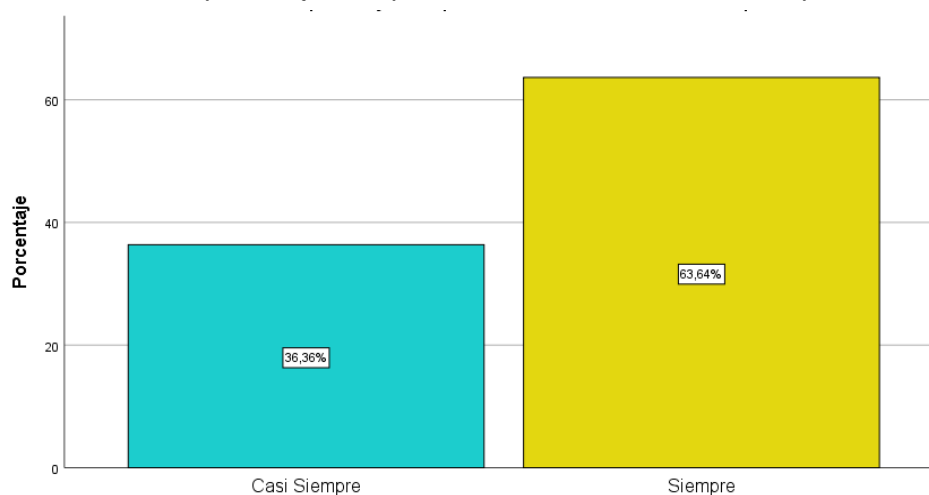
Toma la iniciativa para mejorar aspectos relacionados con su desempeño

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Siempre	4	36,36%
	Siempre	7	63,64%
	Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 5

Toma la iniciativa para mejorar aspectos relacionados con su desempeño



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 5

Análisis e Interpretación

En la Tabla y Fig. N° 5, se observa que el 63.64% de las docentes encuestadas consideran que siempre toman iniciativa para mejorar aspectos relacionados a su trabajo, mientras que el 36.36% casi siempre, llegando a la conclusión que más del 60% consideran que siempre toman la iniciativa para mejorar aspectos relacionados a su trabajo

El contar con docentes con iniciativas en lo referente a las actividades de la institución favorece al trabajo educativo del centro educativo.

Tabla 6

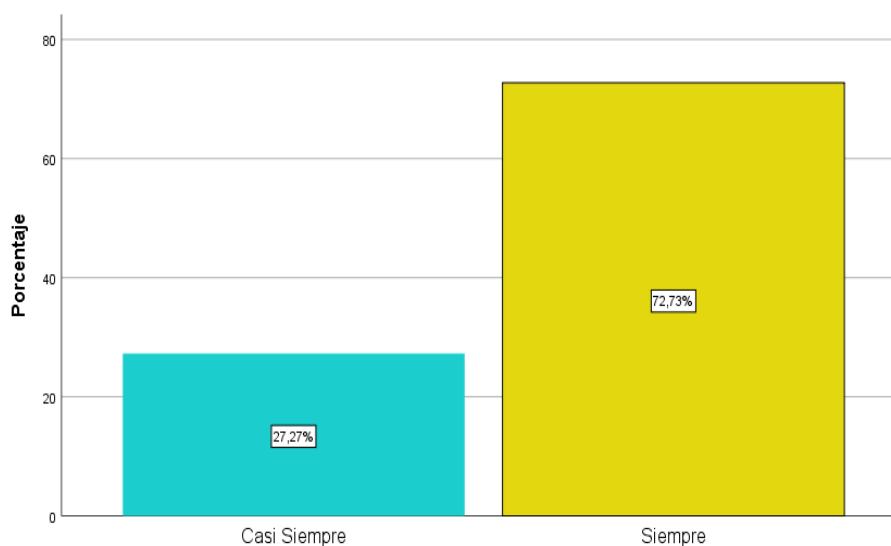
Se siente motivado (a) cuando su esfuerzo es reconocido

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Siempre	3	27,27%
	Siempre	8	72,73%
	Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 6

Se siente motivado(a) cuando su esfuerzo es reconocido



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 6

Análisis e Interpretación

En la tabla y Fig. 6, se observa que el 72.73% de los docentes encuestados consideran que siempre se sienten motivados cuando su esfuerzo es reconocido, mientras que el 27.27% casi siempre se sienten motivadas, llegando a la conclusión que más del 70% consideran que se sienten motivados cuando su esfuerzo es reconocido.

Este resultado ratifica la correlación entre motivación y desempeño docente permitiendo un favorable clima laboral en la institución.

Tabla 7

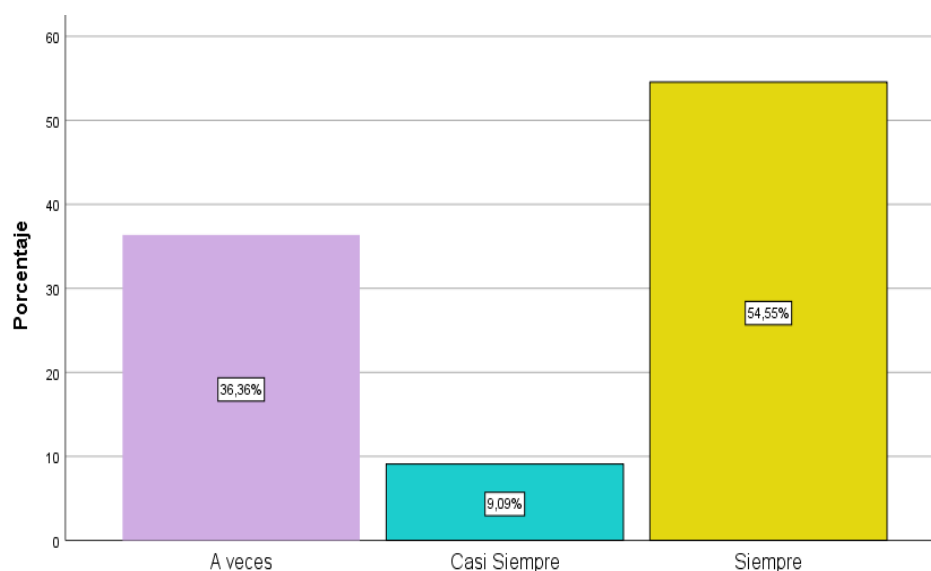
Siente que la institución reconoce sus logros como docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	4	36,36
	Casi Siempre	1	9,09
	Siempre	6	54,55
	Total	11	100,00

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 7

Siente que la institución reconoce sus logros como docente



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 7

Análisis e Interpretación

En la tabla y Fig. 7, se observa que el 54.55% de las docentes encuestadas sienten que la institución reconoce sus logros como docente, mientras que el 9.09% casi siempre y el 36.36% a veces, llegando a la conclusión que más del 50% sienten que la institución reconoce sus logros como docente.

La consideración favorable a las excelentes labores del personal docente por parte de la dirección institucional incentiva a la mejora continua de los docentes.

Tabla 8

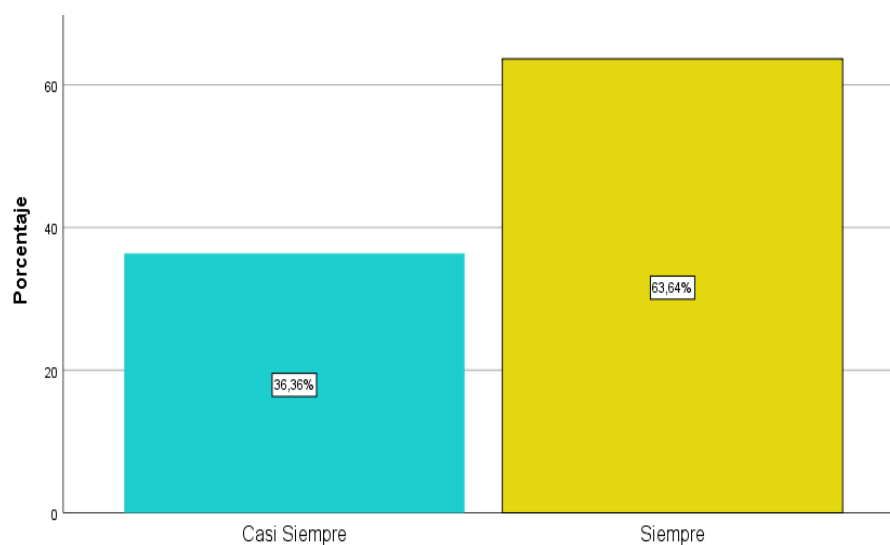
Considera que los logros obtenidos refuerzan su vocación docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Siempre	4	36,36
	Siempre	7	63,64
	Total	11	100,00

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 8

Considera que los logros obtenidos refuerzan su vocación docente



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 8

Análisis e Interpretación

De acuerdo con la tabla y la fig. 8, se observa que el 63.34% de los docentes encuestados considera que los logros obtenidos refuerzan su vocación docente, mientras que el 36.36% casi siempre, llegando a la conclusión que más del 60% considera que los logros obtenidos refuerzan su vocación docente.

El contar con personal docente con propósitos de mejorar sus competencias laborales, incrementa también sus logros que en forma continua fortalece su vocación en la educación.

Tabla 9

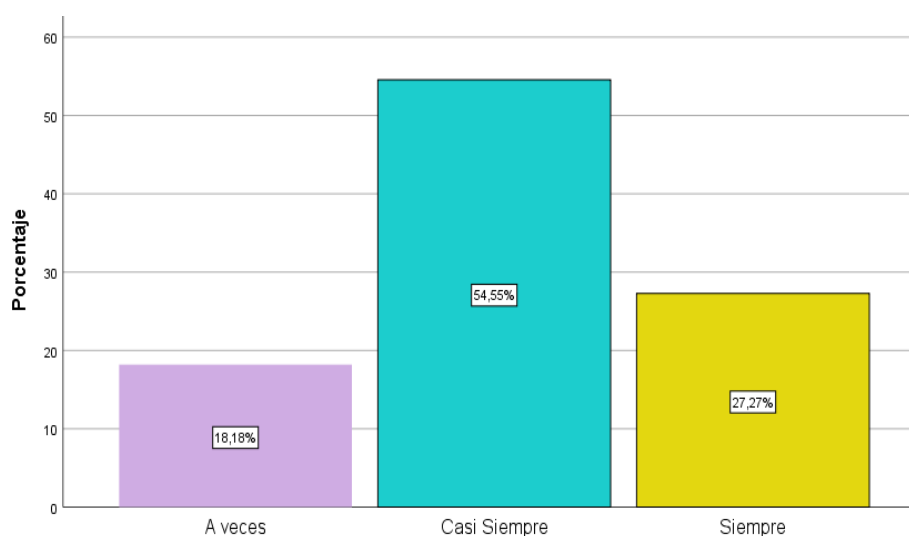
Cree usted que ha alcanzado metas importantes en su labor docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	2	18,18%
	Casi Siempre	6	54,55%
	Siempre	3	27,27%
	Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 9

Cree usted que ha alcanzado metas importantes en su labor docente



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 9

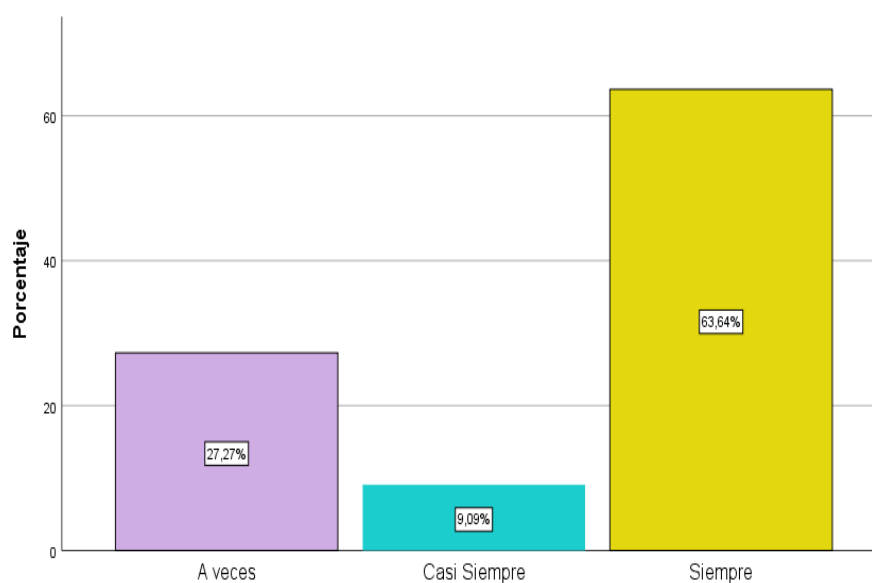
Análisis e Interpretación

En la Fig. 9, se observa que el 27,27% de los docentes encuestados creen que han alcanzado metas importantes en su labor docente en tanto el 54.55% casi siempre y el 18.18% considera que a veces, llegando a la conclusión que el mayor porcentaje de docentes cree que casi siempre lograron metas importantes en su labor docentes.

Entonces, si la mayoría de docentes alcanzaron importantes metas en su labor, beneficia la actitud personal de cada uno de ellos para su desenvolvimiento positivo en su aula.

Tabla 10*Se siente cómodo (a) y seguro (a) en su espacio laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	3	27,27%
	Casi Siempre	1	9,09%
	Siempre	7	63,64%
	Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics**Figura 10***Se siente cómodo(a) y seguro(a) en su espacio laboral**Nota.* Encuesta 2025. Fuente: Tabla 10

Análisis e Interpretación

De acuerdo con la tabla y fig. 10. se observa que el 63.64% de los docentes encuestados se sienten cómodos y seguros en su espacio laboral, mientras el 9.09% casi siempre y el 27.27% a veces, llegando a la conclusión que más del 60% se sienten cómodos y seguros en su espacio laboral.

Este resultado significa que al tener los docentes un clima laboral positivo entonces realiza una labor armoniosa y estable durante su labor.

Tabla 11

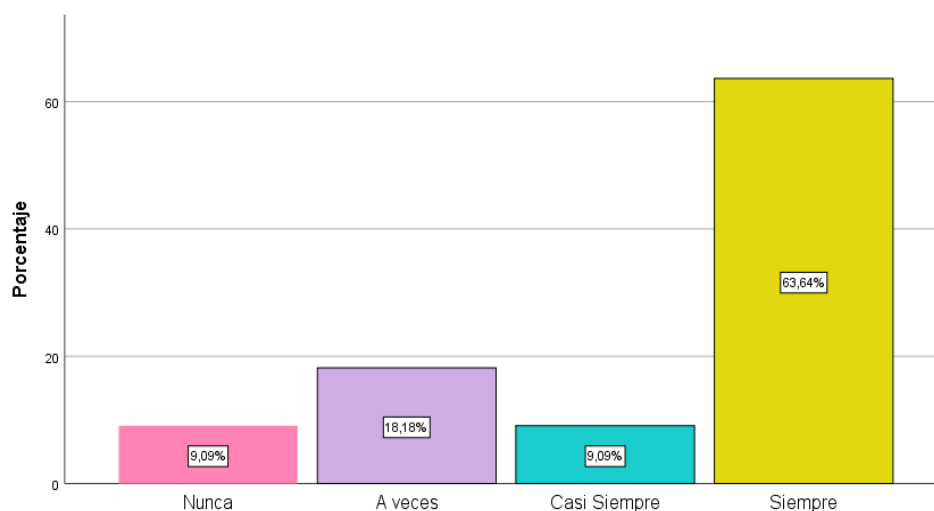
Cree que un mejor ambiente laboral incrementaría su motivación y desempeño en el aula

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	9,09%
A veces	2	18,18%
Casi Siempre	1	9,09%
Siempre	7	63,64%
Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 11

Cree que un mejor ambiente laboral incrementaría su motivación y desempeño en el aula



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 11

Análisis e Interpretación

En la Fig.11, se observa que el 63.64% de los docentes encuestados creen que un mejor ambiente laboral incrementaría su motivación y desempeño en el aula, mientras que un 9.09% casi siempre, por otro lado, el 18.18% a veces y finalmente un 9.09% nunca, llegando a la conclusión que más del 60% creen que un mejor ambiente laboral incrementaría su motivación y desempeño en el aula.

Este resultado nos indica que el clima positivo en la institución permite que las docentes trabajen en forma óptima en sus aulas.

Tabla 12

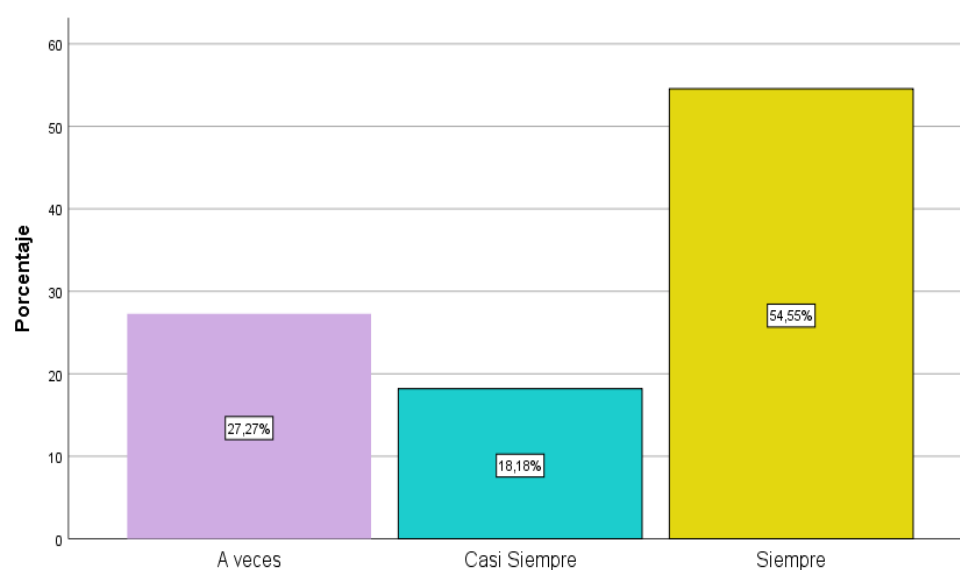
Puede expresar libremente sus ideas dentro del centro educativo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	3	27,27%
	Casi Siempre	2	18,18%
	Siempre	6	54,55%
	Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 12

Puede expresar libremente sus ideas dentro del centro educativo



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 12

Análisis e Interpretación

En la figura 12, se observa que el 54.55% de los docentes encuestados considera que siempre expresan libremente sus ideas dentro del centro educativo, mientras que el 18.18% opina que casi siempre y el 27.27% que a veces, llegando a la conclusión que el mayor porcentaje de docentes considera que siempre pueden expresar libremente sus ideas dentro del centro educativo.

El resultado indica que en la institución se practica la democracia que es elemental para que las ideas y sugerencias se sumen a la solución de los problemas.

Tabla 13

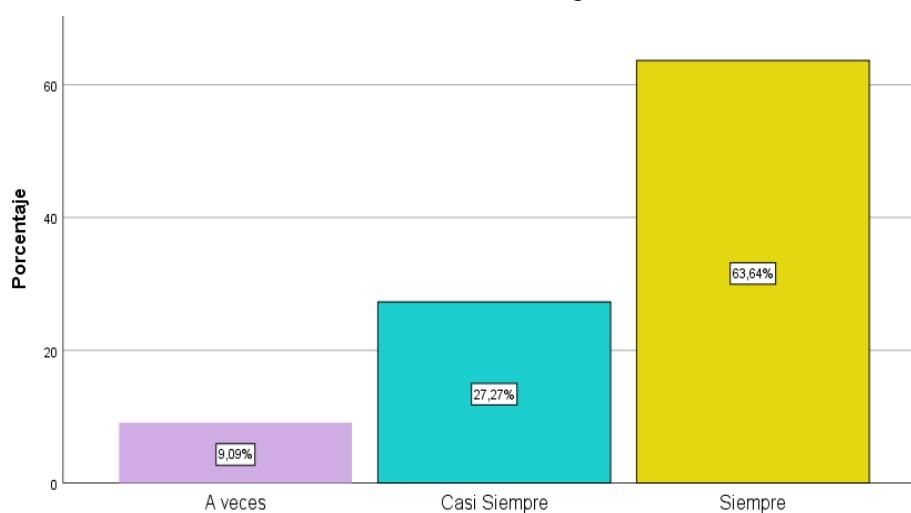
Mantiene usted buena relación con sus colegas docentes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	1	9,09%
	Casi Siempre	3	27,27%
	Siempre	7	63,64%
	Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 13

Mantiene usted relaciones cordiales con sus colegas docentes



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 13

Análisis e Interpretación

De acuerdo con figura 13, se observa que el 63.64% de los docentes encuestados responde que siempre mantienen una buena relación con sus colegas docentes en la institución, en tanto el 27.27% manifiesta que casi siempre y el 9.09% responde que a veces, llegando a la conclusión que más del 60% siempre mantienen una buena relación con sus colegas docentes en la institución.

La buena interrelación entre trabajadores de una institución mejora el clima laboral, beneficiando el trabajo corporativo.

Tabla 14

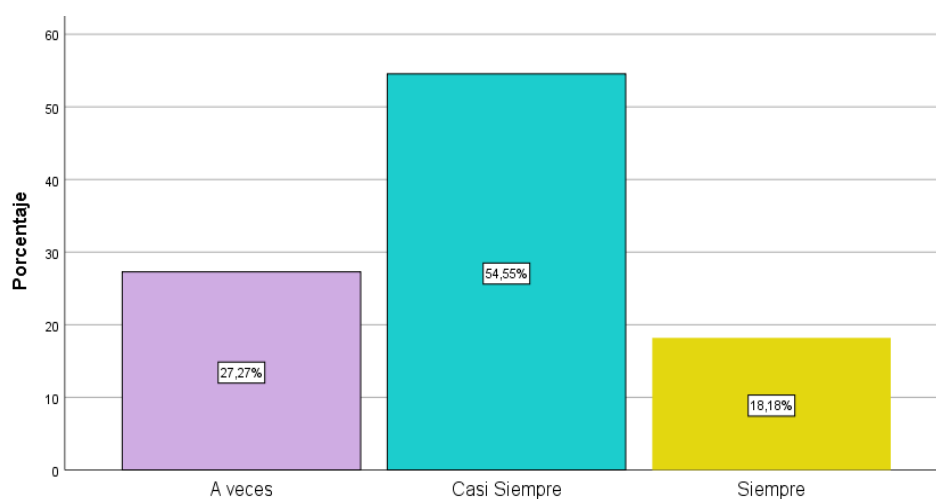
El monto de su salario influye positivamente en su motivación para desempeñar su función como docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	3	27,27%
	Casi Siempre	6	54,55%
	Siempre	2	18,18%
	Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 14

El monto de su salario influye positivamente en su motivación para desempeñar su función como docente



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 14

Análisis e Interpretación

En la figura 14, se observa que el 18.18% de los docentes encuestados, responde que el monto de su salario siempre influye positivamente en su motivación para desempeñar su función como docente, en tanto un significativo porcentaje de 54.55% responde que casi siempre y el porcentaje restante de 27.27% responde que a veces, llegando a la conclusión que más del 50% responde que el monto de su salario siempre influye positivamente en su motivación para desempeñar su función como docente.

El resultado implica la tranquilidad económica de los docentes de la institución, lo que les permite actualizarse profesionalmente para una mejora continua.

Tabla 15

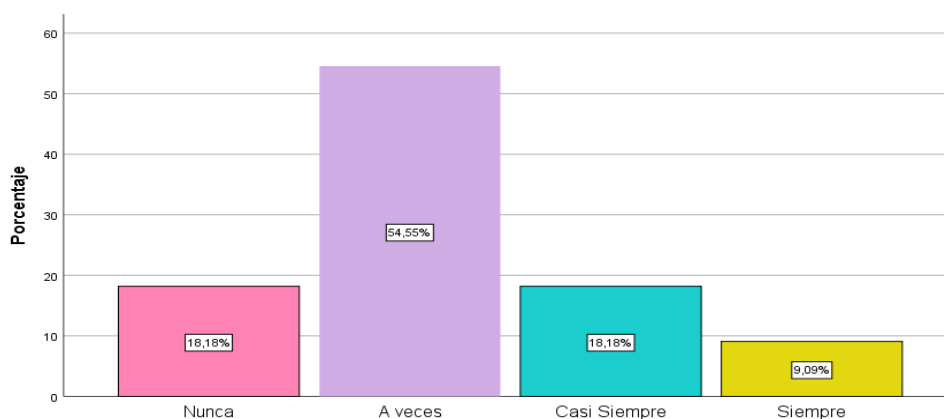
El salario que percibe le permite cubrir adecuadamente sus necesidades personales y familiares

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	18,18%
	A veces	6	54,55%
	Casi Siempre	2	18,18%
	Siempre	1	9,09%
	Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 15

El salario que percibe le permite cubrir adecuadamente sus necesidades personales y familiares



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 15

Análisis e Interpretación

En la figura 15, se observa que el 9.09% de los docentes encuestados, responde que el salario que percibe siempre le permite cubrir adecuadamente sus necesidades personales y familiares, mientras que el 18.18% responde casi siempre, por otro lado, un significativo porcentaje de 54.55% responde que a veces y el 18.18% manifiesta que nunca, llegando a la conclusión que más del 50% considera que el salario que percibe siempre le permite cubrir adecuadamente sus necesidades personales y familiares. La estabilidad económica de los trabajadores de una institución les permite solventar las necesidades del hogar y mantener la salud personal para brindar un trabajo dinámico y armonioso.

Tabla 16

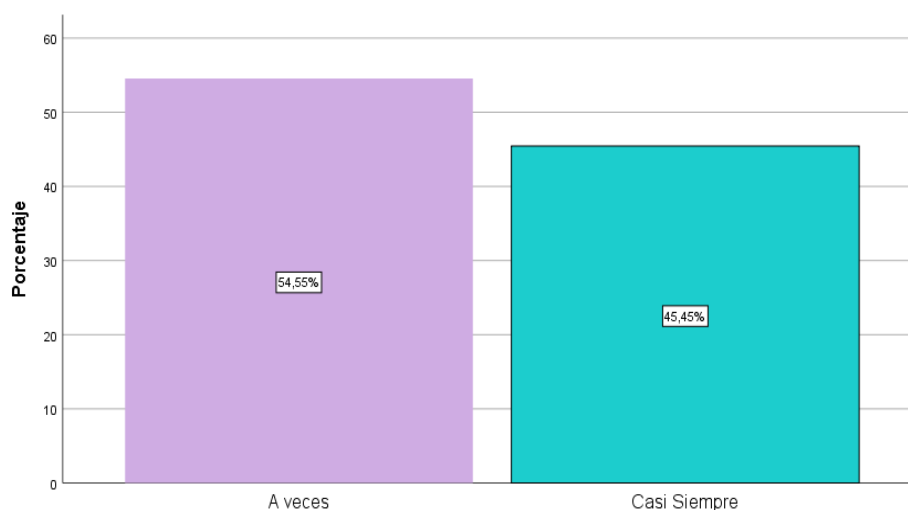
Participa en espacios de capacitación para perfeccionar su labor docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	6	54,55%
	Casi Siempre	5	45,45%
	Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 16

Participa en espacios de capacitación para perfeccionar su labor docente



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 16

Análisis e Interpretación

En la figura 16, se observa que el 45.45% de los docentes encuestados, responde que casi siempre participan en espacios de capacitación para perfeccionar su labor docente, mientras que el 54.55% responde que a veces, llegando a la conclusión, existe una minoría que responde que casi siempre participan en espacios de capacitación para perfeccionar su labor docente. De acuerdo a los resultados existe una minoría de docentes que invierten en su formación profesional, lo que debe considerarse como una tarea de parte de la institución a fin de concientizar a su personal a invertir en su actualización constante para beneficio laboral.

Tabla 17

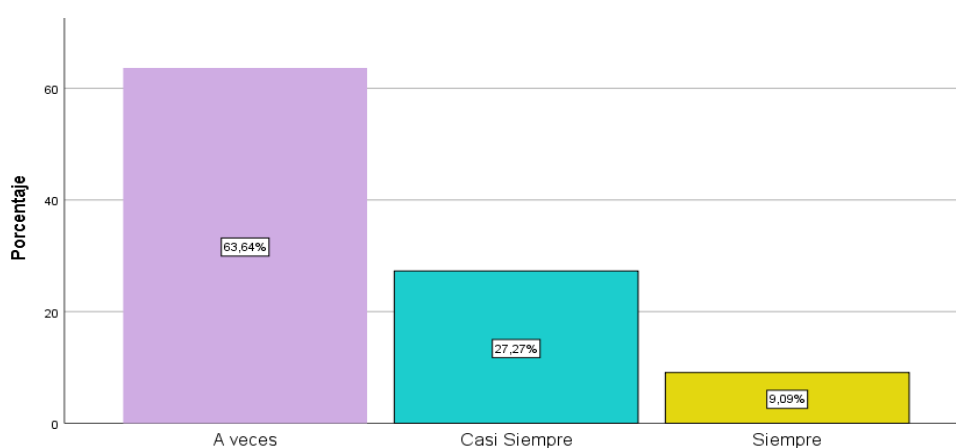
Procura actualizar constantemente sus conocimientos pedagógicos y disciplinarios

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	7	63,64%
	Casi Siempre	3	27,27%
	Siempre	1	9,09%
	Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 17

Procura actualizar constantemente sus conocimientos pedagógicos y disciplinarios



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 17

Análisis e Interpretación

En la figura 17, se observa que el 9.09% de los docentes encuestados, responde que siempre procuran actualizar constantemente sus conocimientos pedagógicos y disciplinarios, mientras que el 27.27% responde que casi siempre y un significativo porcentaje de 63.64% responde que a veces, llegando a la conclusión que más del 60% responde que a veces procuran actualizar constantemente sus conocimientos pedagógicos y disciplinarios. Este resultado coincide con el cuadro anterior, es decir, que debe iniciarse una labor de información y concientización en los docentes a fin de que permanezcan en constantes actualizaciones a fin de mejorar en la labor técnico pedagógica.

Tabla 18

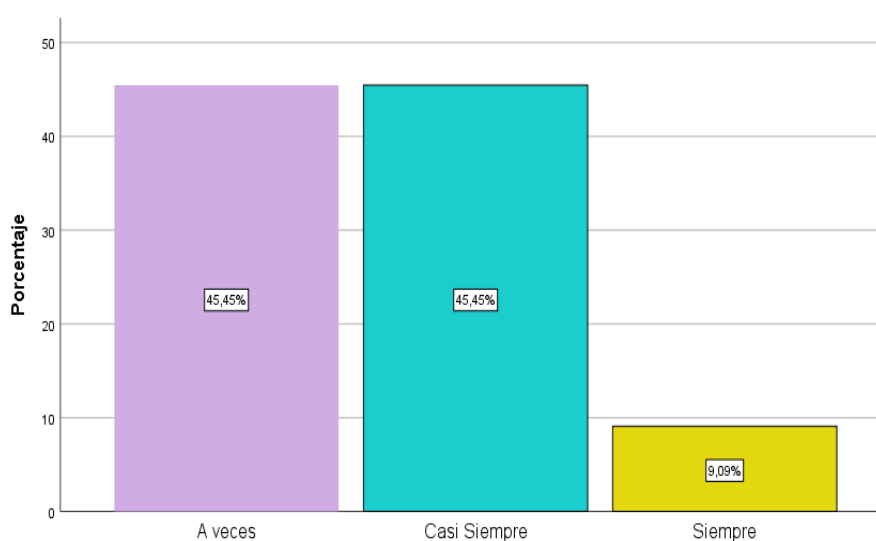
Reconoce sus errores y aciertos para mejorar su práctica educativa

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
A veces	5	45,45%
Casi Siempre	5	45,45%
Siempre	1	9,09%
Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 18

Reconoce sus errores y aciertos para mejorar su práctica educativa



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 18

Análisis e Interpretación

En la figura 18, se observa que el 9.09% de los docentes encuestados, reconocen sus errores y aciertos para mejorar su práctica educativa, mientras que un 45.45% casi siempre y un similar porcentaje de 45.45% responde que a veces, llegando a la conclusión que más del 40% responden que a veces y casi siempre reconocen sus errores y aciertos para mejorar su práctica educativa. La honestidad de la mayoría de docentes en reconocer y responder por sus acciones permite a la institución mejorar las estrategias de gestión.

Tabla 19

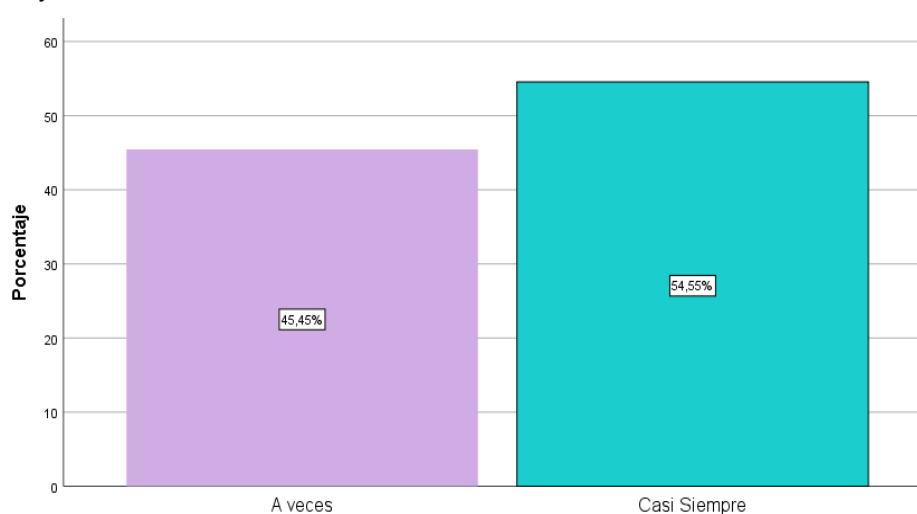
Evalúa de manera periódica su desempeño de identificar fortalezas y aspectos a mejorar

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	5	45,45%
Válido Casi Siempre	6	54,55%
Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 19

Evalúa de manera periódica su desempeño para identificar fortalezas y aspectos a mejorar



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 19

Análisis e Interpretación

En la figura 19, se observa que el 54.55% de los docentes encuestados responde que siempre evalúa de manera periódica su desempeño para identificar fortalezas y aspectos a mejorar, mientras que el 45.45% casi siempre, llegando a la conclusión que más del 50% responde que siempre evalúa de manera periódica su desempeño para identificar fortalezas y aspectos a mejorar.

La mejora continua por parte de los docentes favorece la performance diaria en la aplicación de los métodos de enseñanza-aprendizaje a los niños que se forman en esta institución.

Tabla 20

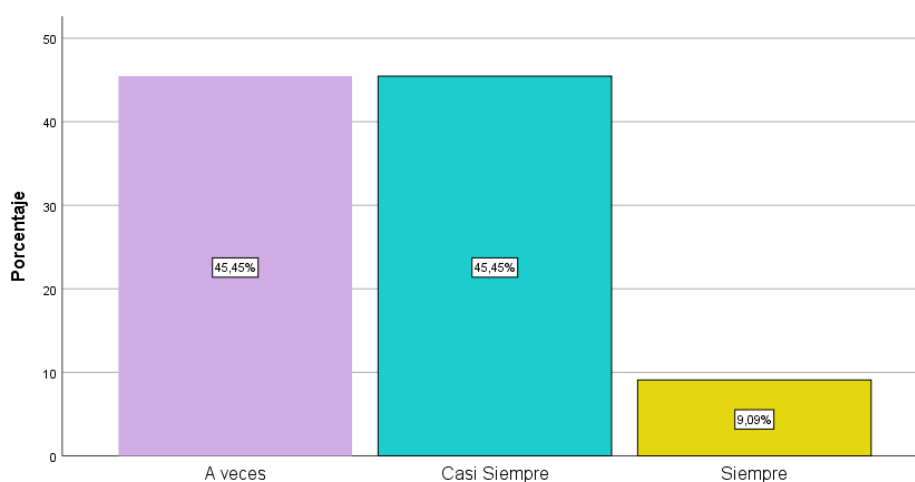
Elabora estrategias a partir de la evaluación para mejorar el rendimiento estudiantil

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	5	45,45%
Casi Siempre	5	45,45%
Válido Siempre	1	9,09%
Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 20

Elabora estrategias a partir de la evaluación para mejorar el rendimiento estudiantil



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 20

Análisis e Interpretación

En la figura 20, se observa que el 9.09% de los docentes encuestados siempre elabora estrategias a partir de la evaluación para mejorar el rendimiento estudiantil, en tanto un 45.45% casi siempre y finalmente un similar del 45.45% responde que a veces, llegando a la conclusión que más del 40% responden que a veces y casi siempre elaboran estrategias a partir de la evaluación para mejorar el rendimiento estudiantil. Un importante porcentaje de docentes se encuentran predispuestos a las evaluaciones programadas y de igual modo tomar como referencia para mejorar sus estrategias para un trabajo óptimo en su institución.

Tabla 21

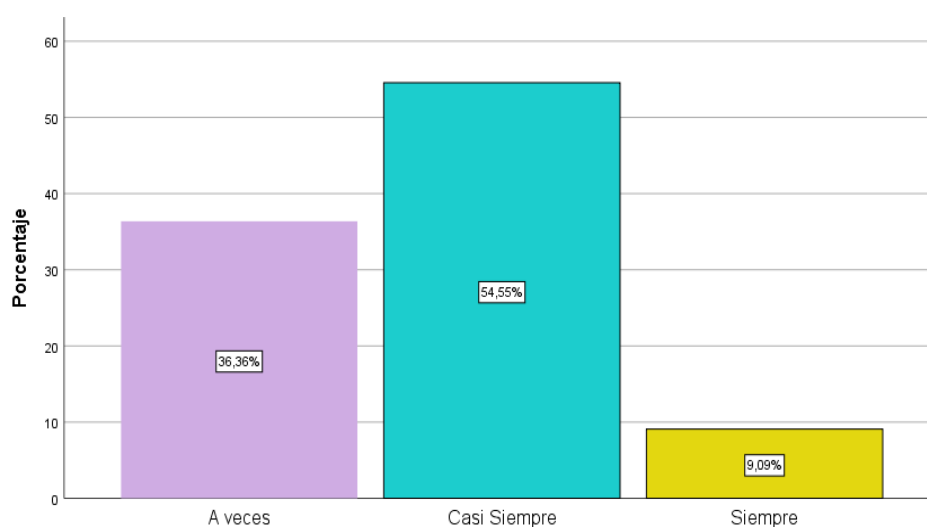
Toma decisiones pedagógicas basadas en los logros y dificultades de sus alumnos

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	4	36,36%
Casi Siempre	6	54,55%
Siempre	1	9,09%
Válido Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 21

Toma decisiones pedagógicas basadas en los logros y dificultades de sus alumnos



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 21

Análisis e Interpretación

En la figura 21, se observa que el 9.09% de los docentes encuestados siempre toman decisiones pedagógicas basadas en los logros y dificultades de sus alumnos, mientras que 54.55% responden que casi siempre y el 36.36% restante responde que a veces, llegando a la conclusión que más del 50% responden que siempre toman decisiones pedagógicas basadas en los logros y dificultades de sus alumnos. Es importante que la mayoría de docentes se autoevalúen midiendo el avance de aprendizaje de sus alumnos en forma constante a fin de ir mejorando sus estrategias.

Tabla 22

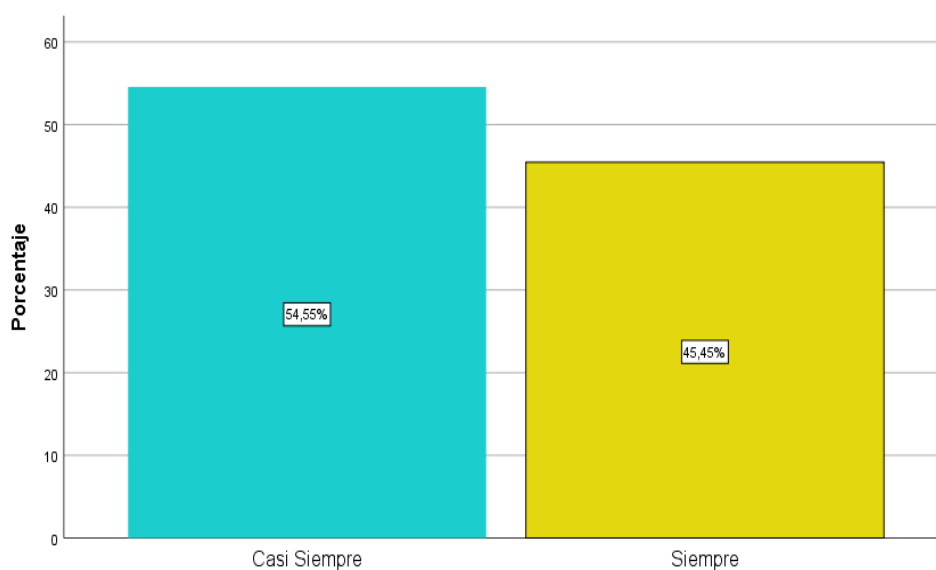
Fomenta un ambiente de respeto, confianza y colaboración en el aula

	Frecuencia	Porcentaje
Casi Siempre	6	54,55%
Válido Siempre	5	45,45%
Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 22

Fomenta un ambiente de respeto, confianza y colaboración en el aula



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 22

Análisis e Interpretación

En la figura 22, se observa que el 45.45% de los docentes encuestados responden que siempre fomenta un ambiente de respeto, confianza y colaboración en el aula, en tanto un 54.55 manifiestan que casi siempre, llegando a la conclusión que más del 50% responden que siempre fomenta un ambiente de respeto, confianza y colaboración en el aula.

El carácter empático de los docentes favorece la participación integral de los padres de familia como apoyo fundamental a los docentes y de esta manera desarrollar efectivamente la parte cognitiva de los niños.

Tabla 23

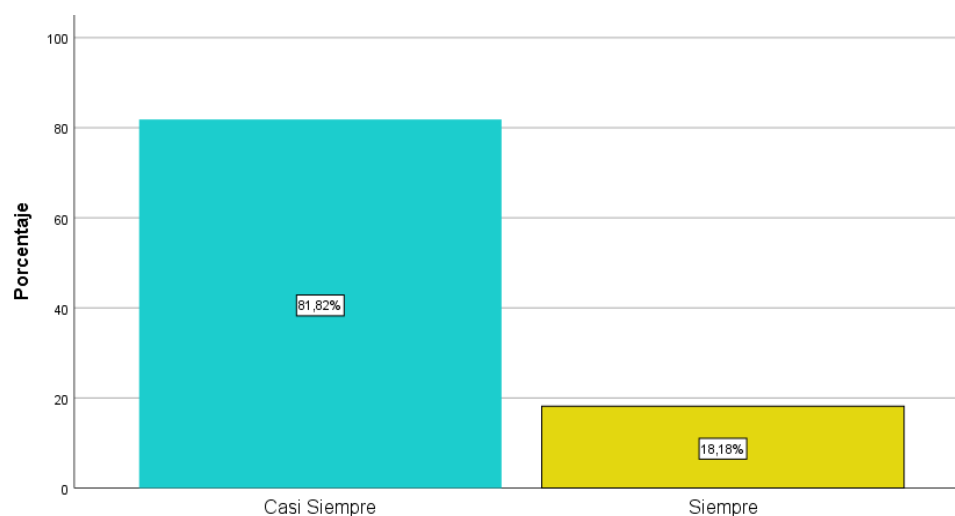
Gestiona adecuadamente la disciplina sin recurrir a sanciones desproporcionadas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Siempre	9	81,82%
	Siempre	2	18,18%
	Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 23

Gestiona adecuadamente la disciplina sin recurrir a sanciones desproporcionadas



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 23

Análisis e Interpretación

En la figura 23, se observa que el 18.18% de los docentes encuestados responden que siempre gestionan adecuadamente la disciplina sin recurrir a sanciones desproporcionadas, mientras que un significativo de 81.82% responde que casi siempre, llegando a la conclusión que más del 80% responden que siempre gestionan adecuadamente la disciplina sin recurrir a sanciones desproporcionadas.

Efectivamente, las nuevas disposiciones educativas limitan la ejecución de métodos agresivos para disciplinar a los alumnos, es por ello que tiene mucha importancia que los docentes de la institución consideren métodos apropiados y oportunos para generar la disciplina en aula.

Tabla 24

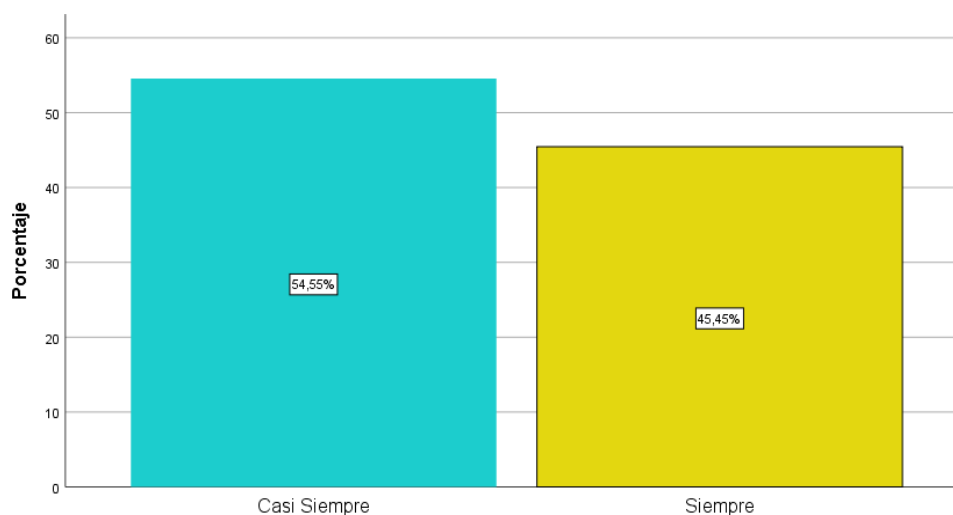
Informa con claridad a los padres de familia sobre el progreso académico de sus hijos

	Frecuencia	Porcentaje
Casi Siempre	6	54,55%
Válido Siempre	5	45,45%
Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 24

Informa con claridad a los padres de familia sobre el progreso académico de sus hijos



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 24

Análisis e Interpretación

En la figura 24, se observa que el 45.45% de los docentes encuestados responden que siempre informan con claridad a los padres de familia sobre el progreso académico de sus hijos, mientras que el 54.55% manifiestan que casi siempre, llegando a la conclusión que más del 50% responden que siempre informan con claridad a los padres de familia sobre el progreso académico de sus hijos.

En el nivel inicial es muy importante que los docentes mantengan informados a los padres de familia sobre el desarrollo psicomotor de sus hijos para que puedan tomar decisiones oportunas sobre algunas deficiencias físicas o cognitivas.

Tabla 25

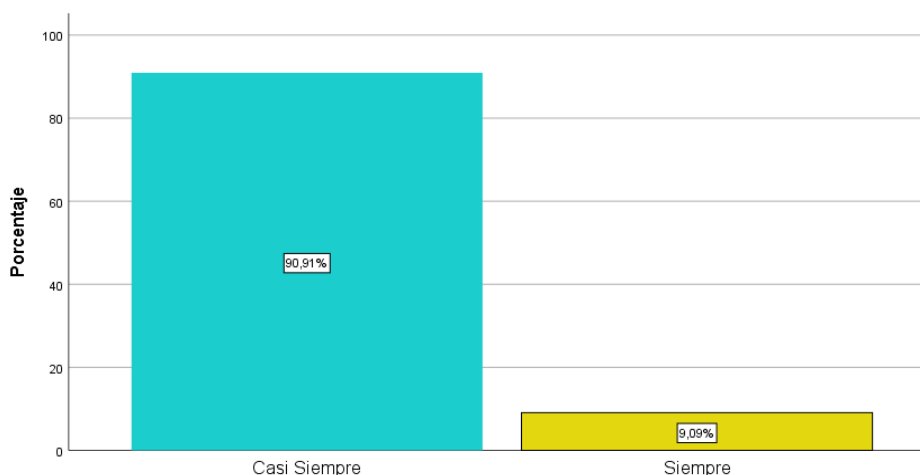
Atiende con disposición las inquietudes de los padres respecto al aprendizaje de sus hijos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Siempre	10	90,91%
	Siempre	1	9,09%
	Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 25

Informa con claridad a los padres de familia sobre el progreso académico de sus hijos



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 25

Análisis e Interpretación

En la figura 25, se observa que el 9.09% de los docentes encuestados responden que siempre atienden con disposición las inquietudes de los padres respecto al aprendizaje de sus hijos, mientras que un 90.91% manifiestan que casi siempre, llegando a la conclusión que más del 90% responden que siempre atienden con disposición las inquietudes de los padres respecto al aprendizaje de sus hijos.

Es importante mantener la predisposición en los docentes para la atención a los padres para informarles el avance Psicomotor de cada uno de sus alumnos.

Tabla 26

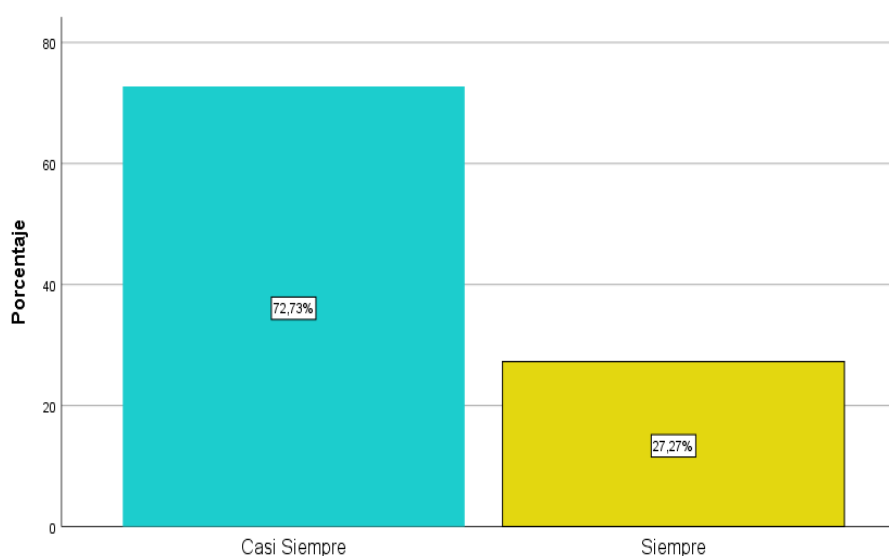
Promueve el diálogo y la mediación para resolver desacuerdos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Siempre	8	72,73%
	Siempre	3	27,27%
	Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 26

Promueve el diálogo y la mediación para resolver desacuerdos



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 26

Análisis e Interpretación

En la figura 26, se observa que el 27.27% de los docentes encuestados responden que siempre promueven el diálogo y la mediación para resolver desacuerdos, mientras que el 72.73% casi siempre, llegando a la conclusión que más del 70% responden que siempre promueven el diálogo y la mediación para resolver desacuerdos.

Es de gran beneficio laboral el contar con docentes que promueven el dialogo y la mediación para encontrar soluciones oportunas ante cualquier conflicto de trabajo.

Tabla 27

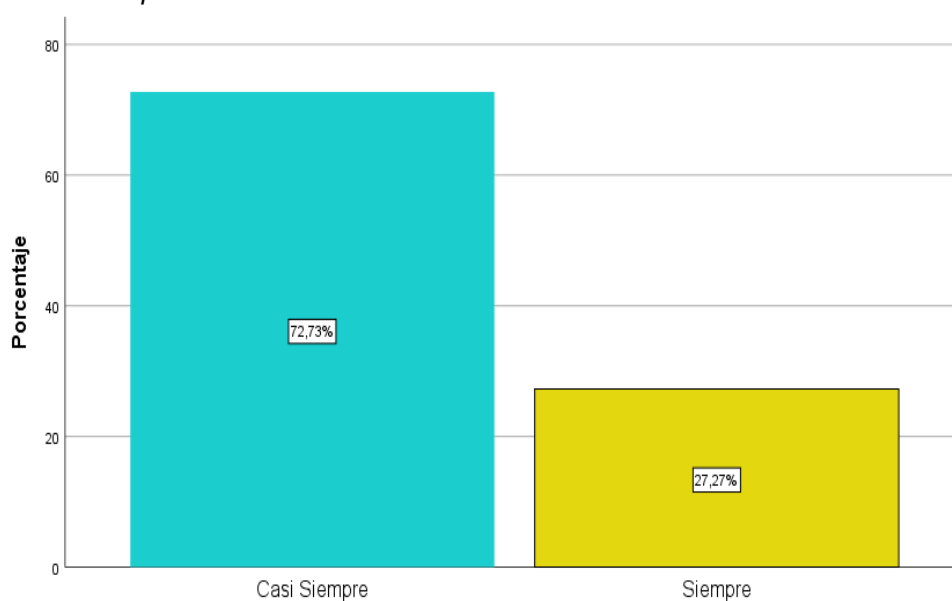
Interviene oportunamente ante situaciones conflictivas entre estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje
Casi Siempre	8	72,73%
Válido Siempre	3	27,27%
Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 27

Interviene oportunamente ante situaciones conflictivas entre estudiantes



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 27

Análisis e Interpretación

En la tabla y figura 27, se observa que el 27.27% de los docentes encuestados responden que siempre intervienen oportunamente ante situaciones conflictivas entre estudiantes, mientras que el 72.73% casi siempre, llegando a la conclusión que más del 70% responden que siempre intervienen oportunamente ante situaciones conflictivas entre estudiantes.

El resultado mayoritario indica que los docentes se encuentran pendientes de las actividades de sus alumnos para solucionar cualquier problema antes se genere algún acto de violencia.

Tabla 28

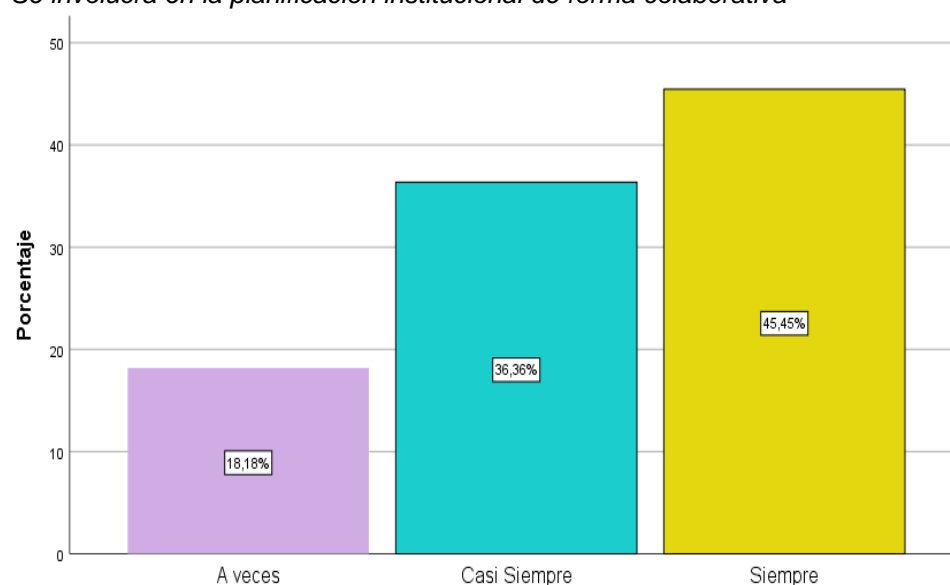
Se involucra en la planificación institucional de forma colaborativa

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
A veces	2	18,18%
Casi Siempre	4	36,36%
Siempre	5	45,45%
Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 28

Se involucra en la planificación institucional de forma colaborativa



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 28

Análisis e Interpretación

En la tabla y figura 28, se observa que el 45.45% de los docentes encuestados responden que siempre se involucran en la planificación institucional de forma colaborativa, mientras que un 36.36% casi siempre y finalmente un 18.18% manifiestan que a veces, llegando a la conclusión que más del 40% responden que siempre se involucran en la planificación institucional de forma colaborativa.

Los docentes de la institución en su mayoría participan en los trabajos de planificación aportando ideas en beneficio del avance académico y administrativo de la institución.

Tabla 29

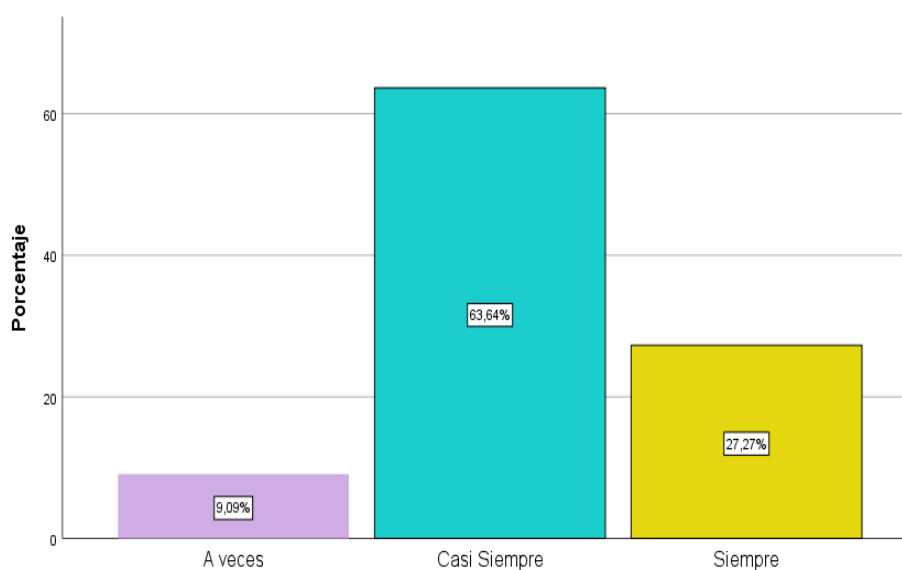
Valora las opiniones de sus colegas al tomar acuerdos grupales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	1	9,09%
	Casi Siempre	7	63,64%
	Siempre	3	27,27%
	Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 29

Valora las opiniones de sus colegas al tomar acuerdos grupales



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 29

Análisis e Interpretación

En la tabla y figura 29, se observa que el 27.27% de los docentes encuestados responden que siempre valoran las opiniones de sus colegas al tomar acuerdos grupales, mientras que un 63.64% casi siempre y el 9.09% a veces, llegando a la conclusión que más del 60% responden que siempre valoran las opiniones de sus colegas al tomar acuerdos grupales.

El respeto de los docentes a las opiniones y comentarios de los colegas permite llegar a mejores decisiones y del mismo modo el compromiso a cumplirlos es seguro.

Tabla 30

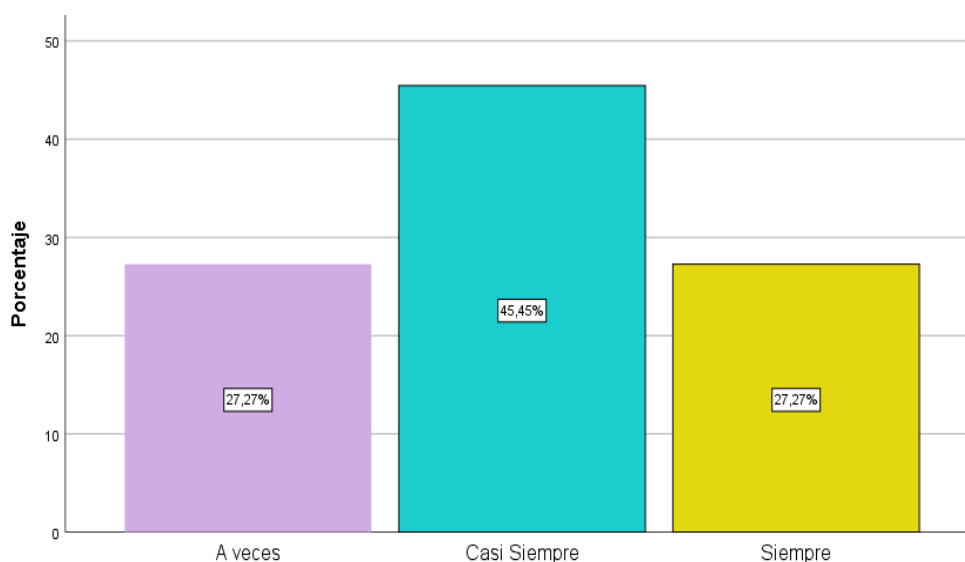
Colabora con sus colegas en la planificación de actividades en el centro educativo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	3	27,27%
	Casi Siempre	5	45,45%
	Siempre	3	27,27%
	Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 30

Colabora con sus colegas en la planificación de actividades en el centro educativo



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 30

Análisis e Interpretación

En la tabla y figura 30, se observa que el 27.27% de los docentes encuestados responden que siempre colaboran con sus colegas en la planificación de actividades en el centro educativo, mientras que el 45.45% casi siempre y el 27.27% a veces, llegando a la conclusión que más del 40% responden que siempre colaboran con sus colegas en la planificación de actividades en el centro educativo.

El resultado obtenido demuestra que la mayoría de docentes practica el trabajo en equipo lo que favorece la elaboración eficiente de los instrumentos de gestión institucional.

Tabla 31

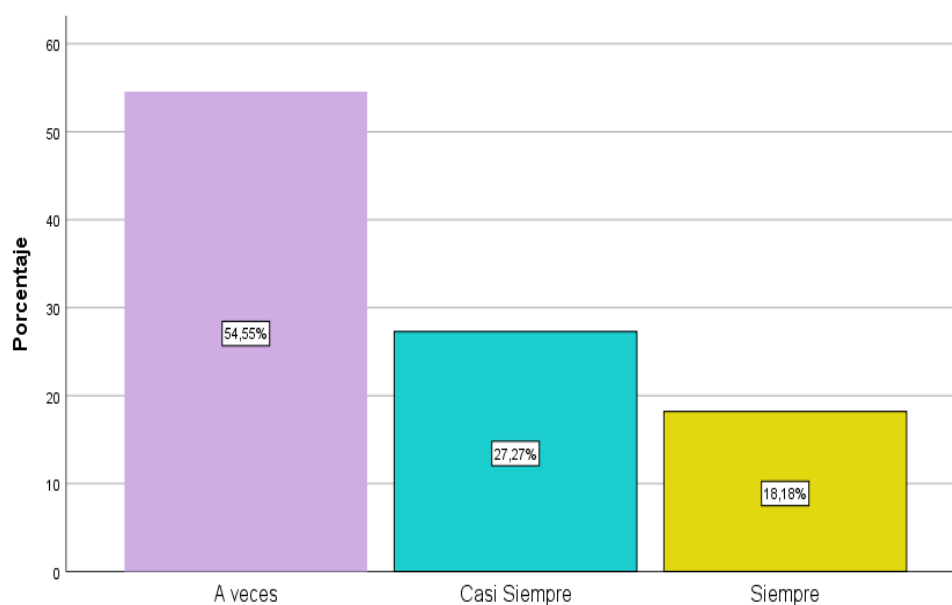
Comparte experiencias y recursos pedagógicos con el equipo docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	6	54,55%
	Casi Siempre	3	27,27%
	Siempre	2	18,18%
	Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 31

Comparte experiencias y recursos pedagógicos con el equipo docente



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 31

Análisis e Interpretación

En la tabla y figura 31, se observa que el 18.18% de los docentes encuestados responden que siempre comparten experiencias y recursos pedagógicos con el equipo docente, mientras que un 27.27% casi siempre y el 54.55% a veces, llegando a la conclusión que más del 50% responden que siempre comparten experiencias y recursos pedagógicos con el equipo docente.

La mayoría de docentes realizan trabajos colaborativos apoyando con sus experiencias logradas en la buena formación y preparación profesional de sus compañeros de trabajo.

Tabla 32

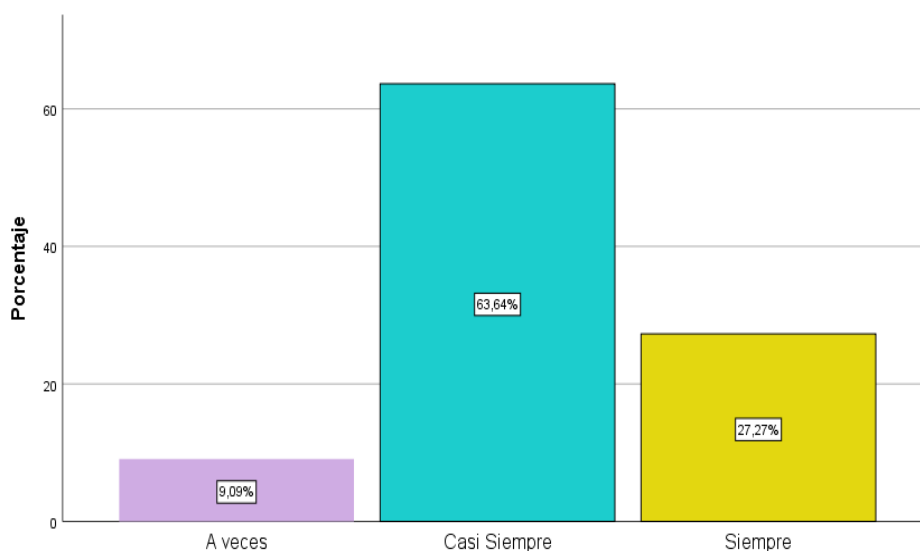
Asiste puntualmente a reuniones institucionales programadas

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	1	9,09%
Casi Siempre	7	63,64%
Siempre	3	27,27%
Válido		
Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 32

Asiste puntualmente a reuniones institucionales programadas



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 32

Análisis e Interpretación

En la tabla y figura 32, se observa que el 27.27% de los docentes encuestados responde que siempre asisten puntualmente a reuniones institucionales programadas, por otro lado, un significativo porcentaje de 63.64% responde que casi siempre y por último un 9.09% responde que a veces, llegando a la conclusión que más del 60% responde que siempre asisten puntualmente a reuniones institucionales programadas.

Tabla 33

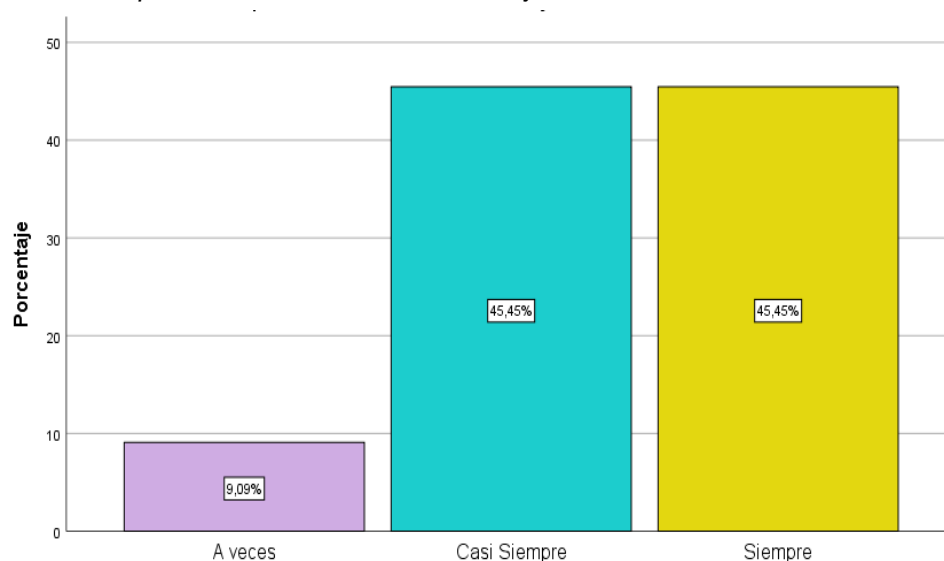
Asume responsabilidades en iniciativas conjuntas dentro de la institución

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
A veces	1	9,09%
Casi Siempre	5	45,45%
Siempre	5	45,45%
Total	11	100%

Nota. Encuesta junio 2025. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 33

Asume responsabilidades en iniciativas conjuntas dentro de la institución



Nota. Encuesta 2025. Fuente: Tabla 33

Análisis e Interpretación

En la tabla y figura 33, se observa que el 45.45% de los docentes encuestados responden que siempre asumen responsabilidades en iniciativas conjuntas dentro de la institución, mientras que otro porcentaje similar de 45.45% manifiestan que casi siempre y el 9.09% a veces, llegando a la conclusión que más del 40% responden que siempre y casi siempre asumen responsabilidades en iniciativas conjuntas dentro de la institución. El resultado obtenido nos indica que los docentes en mayoría son responsables para el cumplimiento de los acuerdos tomados en la elaboración de los compromisos asumidos en el reglamento interno, en el PAT y PEI de la institución.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Con el objetivo de determinar si las variables motivación laboral y desempeño docente presentan o no una distribución normal, se realizó la prueba de Shapiro-Wilk, puesto que la muestra es reducida ($n=11$). Con esta prueba de normalidad se pudo saber cuál es el valor de p , lo que resultó fundamental para decidir si se debía aceptar o rechazar la hipótesis formulada.

Para ello tenemos que tener en cuenta lo siguiente:

Regla de decisión:

Si $p > 0.05$, no rechaza la hipótesis nula/ la variable tiene una distribución normal

Si $p < 0.05$, no rechaza la hipótesis nula/ la variable no tiene una distribución normal.

Tabla 34

Prueba de Normalidad

Shapiro-Wilk			
Variables	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Laboral	,936	11	,471
Desempeño Docente	,794	11	,008

Nota. Elaboración propia del investigador

Análisis e interpretación:

Con los resultados obtenidos mediante la aplicación estadística de Shapiro-Wilk, en el cual los valores difieren entre sí, es decir, que para la variable 1; motivación laboral la aplicación nos indica un resultado de significancia de 0,471 que según la teoría el valor (p menor o igual a 0,05) nos indica que es una distribución normal lo que significa no rechazar la hipótesis nula, mientras que para la variable 2; Desempeño docente la aplicación nos arrojó un resultado de 0,008 lo que significa que se debe rechazar la hipótesis nula por no ser una distribución normal. Ante estos resultados y observando que una es de distribución normal y la otra no,

se decidió utilizar pruebas estadísticas no paramétricas para los análisis que involucren ambas variables. En particular, para evaluar la relación entre motivación laboral y desempeño docente, se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman, ya que no requiere que ambas variables sean normales y es adecuada para muestras pequeñas.

4.1.1. CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS GENERAL

HIPÓTESIS GENERAL

HG: La motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución Educativa Inicial N° 265 Provincia de Tocache -2025.

Ho: La motivación laboral no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución Educativa Inicial N° 265 Provincia de Tocache -2025.

Tabla 35

Correlación de Hipótesis General

		Motivación Laboral	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Motivación Laboral	1,000	,648*
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,031
	N	11	11
Desempeño Docente	Desempeño Docente	,648*	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,031	.
	N	11	11

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

De acuerdo con los resultados, se evidencio una correlación positiva fuerte ($r=0,648$) con una significancia bilateral de ($p=0,031$) siendo menor al nivel de significancia establecido de 0,05, aceptando la hipótesis general y rechazando la hipótesis nula, es decir que la motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño

docente en la institución Educativa Inicial N° 265 Provincia de Tocache - 2025.

4.1.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

HE1: La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución Educativa Inicial N° 265 Provincia de Tocache -2025.

Ho: La motivación intrínseca no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución Educativa Inicial N° 265 Provincia de *Tocache* -2025.

Tabla 36

Correlación de Hipótesis Específicas 1

			Motivación Intrínseca	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Motivación Intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,630*
		Sig. (bilateral)	.	,038
		N	11	11
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,630*	1,000
		Sig. (bilateral)	,038	.
		N	11	11

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

De acuerdo con los resultados, se evidencio una correlación positiva fuerte ($r=0,630$) con una significancia bilateral de ($p=0,038$) siendo menor al nivel de significancia establecido de 0,05, aceptando la hipótesis específica y rechazando la hipótesis nula, es decir que la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución Educativa Inicial N° 265 Provincia de Tocache - 2025.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

HE2: La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución Educativa Inicial N° 265 Provincia de Tocache -2025.

Ho: La motivación extrínseca no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución Educativa Inicial N° 265 Provincia de Tocache -2025.

Tabla 37

Correlación de Hipótesis Específicas 2

			Motivación Extrínseca	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Motivación Extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,667*
		Sig. (bilateral)	.	,025
		N	11	11
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,667*	1,000
		Sig. (bilateral)	,025	.
		N	11	11

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

De acuerdo con los resultados, se evidencio una correlación positiva fuerte ($r=0,667$) con una significancia bilateral de ($p=0,025$) siendo menor al nivel de significancia establecido de 0,05, aceptando la hipótesis específica y rechazando la hipótesis nula, es decir que la motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución Educativa Inicial N° 265 Provincia de Tocache - 2025.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

5.1.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS EN RELACIÓN A LOS ANTECEDENTES

Con respecto a la hipótesis general se determinó que la motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N.º 265, provincia de Tocache – 2025, obteniéndose una correlación positiva fuerte de ($r=0,648$) y una significancia bilateral de ($p=0,031$).

Este resultado coincide con Pérez-Sánchez (2022), quien en su investigación en Panamá obtuvo una correlación significativa entre la calidad educativa y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de Pearson de ($r=0,759$), indicando una correlación positiva alta. De igual manera, Bravo (2022) encontró que el 38% de maestros manifestaron niveles de motivación bajos, el 50% adecuados y el 12% altos; asimismo, el desempeño laboral fue considerado bajo en el 30%, adecuado en el 55% y alto en el 15%. Además, se observó que al aumentar la motivación en un 20%, el desempeño se incrementó aproximadamente en un 18%, con una significancia de 0,003 ($<0,05$) y un coeficiente de correlación de 0,765. En el ámbito local, Terán (2023) evidenció una correlación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,628, indicando una correlación positiva moderada.

Con respecto a la hipótesis específica 1 se determinó que la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño docente, con una correlación positiva fuerte de ($r=0,630$) y significancia bilateral de ($p=0,038$). Este hallazgo es consistente con Bravo (2022), quien concluyó que existe una relación significativa entre motivación y desempeño docente, con un coeficiente de correlación de 0,765. Igualmente, Terán (2023) destacó que una adecuada motivación

intrínseca, junto con el reconocimiento y logros personales, favorece un mejor desempeño, encontrando un coeficiente de 0,628.

Con respecto a la hipótesis específica 2 se determinó que la motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño docente, obteniéndose una correlación positiva fuerte de ($r=0,667$) y significancia bilateral de ($p=0,025$). Esto se asemeja a lo hallado por Huamán (2024), quien reportó que en Andahuaylas solo el 6% de los docentes considera que su remuneración es alta, el 44% percibe su salario como regular y el 50% lo considera bajo, evidenciando que la insatisfacción económica afecta la motivación y desempeño. Asimismo, Terán (2023) identificó que la motivación extrínseca condiciones laborales, relaciones interpersonales y remuneración presenta una correlación positiva moderada de 0,628 con el desempeño.

5.1.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS EN RELACIÓN A LA HIPÓTESIS GENERAL

La hipótesis general de la investigación planteó que la motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N.º 265, provincia de Tocache – 2025. Los resultados confirmaron esta hipótesis al encontrarse una correlación positiva fuerte de $r = 0,648$ con un nivel de significancia bilateral de $p=0,031$, siendo menor al 0,05, lo que valida la relación significativa entre ambas variables.

Los datos muestran que un alto porcentaje de docentes manifestó comportamientos asociados a la motivación laboral. Por ejemplo, el 72,73% señaló que siempre se siente motivado cuando su esfuerzo es reconocido (Tabla 6, Figura 6) y el 63,64% afirmó que los logros alcanzados refuerzan su vocación docente (Tabla 8, Figura 8). Estos resultados reflejan que los factores motivacionales están estrechamente vinculados con la autorrealización y compromiso profesional.

De igual manera, se observa que el 63,64% indicó sentirse cómodo y seguro en su espacio laboral (Tabla 10, Figura 10) y el 54,55% manifestó que un mejor ambiente laboral incrementaría su motivación y desempeño en el aula (Tabla 11, Figura 11), lo que evidencia que las

condiciones externas también influyen de manera directa en el rendimiento docente.

Respecto al desempeño, un 54,55% de los docentes indicó que casi siempre evalúa periódicamente su labor para identificar fortalezas y aspectos a mejorar (Tabla 19, Figura 19), mientras que un 63,64% manifestó que siempre fomenta un ambiente de respeto, confianza y colaboración en el aula (Tabla 22, Figura 22). Esto refleja que los docentes con mayor motivación desarrollan prácticas más efectivas en el proceso de enseñanza.

Estos hallazgos permiten concluir que la hipótesis general se cumple, pues la motivación laboral, tanto en sus dimensiones intrínsecas como extrínsecas, se relaciona directamente con el desempeño docente. En consecuencia, se valida que una mayor motivación favorece un mejor compromiso, la aplicación de estrategias pedagógicas y un clima institucional positivo en la Institución Educativa Inicial N.º 265 de Tocache – 2025.

CONCLUSIONES

- 1) Se determinó que la motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N.º 265 de Tocache, evidenciada por un coeficiente de correlación de Spearman de ($r=0,648$) y una significancia bilateral de ($p=0,031$), como se observa en la tabla 35, evidenciando que un mayor nivel de motivación se asocia a un mejor rendimiento pedagógico, influyendo en el compromiso profesional, la implementación de estrategias didácticas y la generación de un clima de aula favorable para el aprendizaje.
- 2) Se determinó que la motivación intrínseca presenta una relación significativa con el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N.º 265 de Tocache, con un coeficiente de ($r=0,630$) y una significancia de ($p=0,038$), como se observa en la tabla 36, lo que evidencia que factores como la responsabilidad, el reconocimiento y los logros alcanzados fortalecen la vocación y el sentido de autorrealización de los docentes. Estos elementos promueven actitudes proactivas, innovación metodológica y un mayor involucramiento en las actividades institucionales, contribuyendo directamente a la mejora continua del proceso educativo.
- 3) Se determinó que la motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N.º 265 de Tocache, con un coeficiente de ($r=0,667$) y una significancia de ($p=0,025$), como se observa en la tabla 37, demostrando que las condiciones externas al trabajo, como el ambiente laboral, las relaciones interpersonales y la remuneración, influyen de manera sustancial en el rendimiento. Un entorno físico adecuado, un clima organizacional positivo y una compensación económica justa favorecen la estabilidad emocional y profesional del docente, potenciando su capacidad para ofrecer una enseñanza de calidad.

RECOMENDACIONES

- 1) A la Directora de la Institución Educativa Inicial N.º 265 de Tocache se recomienda implementar un plan integral de fortalecimiento de la motivación laboral docente, que contemple tanto factores intrínsecos como extrínsecos. Este plan podrá ejecutarse mediante actividades trimestrales de reconocimiento a los logros pedagógicos, difusión de buenas prácticas docentes y la mejora de las condiciones del aula con apoyo de la UGEL. Se espera que con estas acciones se incremente el compromiso profesional, se reduzca la desmotivación y se optimice el desempeño docente, contribuyendo así a una educación inicial de mayor calidad.
- 2) A la Directora de la Institución Educativa Inicial N.º 265 se recomienda fortalecer la motivación intrínseca de la plana docente a través de la participación activa en programas de capacitación, autoevaluación constante y proyectos de innovación pedagógica. La ejecución se realizará mediante la inscripción en talleres, cursos virtuales y presenciales, así como el trabajo colegiado en la planificación y evaluación de estrategias de enseñanza. Con ello, se espera aumentar el sentido de autorrealización, compromiso y creatividad docente, mejorando el impacto del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- 3) A la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Tocache se recomienda gestionar la mejora de las condiciones laborales, priorizando un ambiente físico adecuado, relaciones interpersonales positivas y una remuneración acorde a las necesidades básicas. La ejecución podrá desarrollarse mediante la asignación de presupuesto de mantenimiento, entrega de materiales pedagógicos y programas de fortalecimiento del clima laboral. Se espera que estas medidas incrementen la satisfacción laboral, reduzcan el ausentismo y generen un clima escolar favorable para el desempeño docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Boyatzis, R. (1982). *El gerente competente: un modelo para un desempeño eficaz*. John Wiley & Sons.
- Bravo, S. (2022). *Motivación y desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia-Cercado de Lima 2022*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121319/Bravo_LSK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Buitrón, S., & Navarrete, P. (2008). El docente en el desarrollo de la inteligencia emocional: reflexiones y estrategias. *Docencia Universitaria*, 4(1), 8. <https://doi.org/https://doi.org/10.19083/ridu.4.8>
- Chávez, F. M., Ugaz, N., & Arturo Eduardo, M. (2022). Desempeño docente en la gestión escolar en instituciones educativas de educación básica regular. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(6), 5030-5048. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3796>
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw Hill.
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. https://www.selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SpanishAmPsych.pdf
- El Peruano. (2023, julio 09). *Huánuco declara en situación de emergencia su sector educación*. El Peruano: <https://gestion.pe/peru/huanuco-declara-en-situacion-de-emergencia-su-sector-educacion-comprension-lectora-minedu-noticia/>
- Fernández-Ríos, & Sánchez. (1997). *Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evaluación*. Diaz de Santos.
- Goleman, D. (1998). *La práctica de la inteligencia emocional*. Kairós.
- Gómez, A., Taboada, O., & Sánchez, J. (2024). Desempeño docente percibido por una población de estudiantes asociado al nivel de satisfacción autorreportada por los profesores de la Licenciatura de Cirujano Dentista de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza de la Universidad

- Nacional Autónoma de. *Revista Estomatológica Herediana*, 34(1), 27-35.
<https://revistas.upch.edu.pe/index.php/REH/article/view/5315>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, New York.
- Huaman, E. J. (2024). *Motivación y desempeño docente en los Centros de Educación Básica Alternativa de Andahuaylas, Apurímac 2024*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio institucional UNHEVAL.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/item/ce71b0cc-2a68-4347-8cc7-923ad7c98297>
- Leiva, C. (2005). Conductismo, cognitivismo y aprendizaje. *Revista Tecnología en Marcha*, 18(1).
https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_marcha/article/view/442
- Maita, D., Nolazco, F. A., Menacho, J. D., & Meleán, R. A. (2023). Liderazgo directivo y desempeño profesional de los docentes de una escuela pública de Huancayo, Perú. *Revista Conrado*, 19(95), 367–373.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/3436>
- Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. Diaz de Santos.
- Meneses, G. (2007). NTIC, interacción y aprendizaje. *Pixel-Bit. Revista de medios y educación*(29), 49-58.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36802904>
- Ministerio de Educación. (2012, diciembre 27). *Marco del Buen Desempeño Docente*. MINEDU:
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente : para mejorar tu práctica como maestra y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. MINEDU: <https://hdl.handle.net/20.500.12799/6531>
- Ministerio de Educación. (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. MINEDU: <https://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/programa-curricular-educacion-inicial.pdf>
- Ministerio de Educación. (2019, enero 20). *Evaluación Ordinaria del Desempeño Docente 2017*. MINEDU:

<https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11612913119Informe-Nacional-de-Evaluaci%C3%B3n-del-Desempe%C3%B1o-Docente-Nivel-Inicial-Tramo-I-2017.pdf>

Morales, F., Moya, M., Elena, G., & Cuadrado, I. (2007). *Psicología Social*. Mc Graw Hill.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2024, 26 de febrero). *Informe mundial sobre los docentes: qué debes saber*. UNESCO: <https://www.unesco.org/es/articles/informe-mundial-sobre-los-docentes-que-debes-saber>

Pereda, O. (2025, marzo 12). *El desgaste profesional sacude la educación: casi cuatro de cada diez docentes están desmotivados*. El Periodico: <https://www.elperiodico.com/es/sociedad/20250325/profesores-desmotivados-informe-esade-desgaste-profesion-115628546>

Pérez-Sánchez, J. (2022). Correlación entre la calidad educativa y desempeño docente, una mirada al caso panameño. *Acción y reflexión educativa*(47), 83-106. https://revistas.up.ac.pa/index.php/accion_reflexion_educativa/article/view/2584/2337

Portero, B. A., Moya, D. F., Chaquinga, G. P., Alarcón, M. R., & Murillo, M. (2024). Motivación laboral del docente y el desempeño en su quehacer pedagógico cotidiano. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidade*, 5(5), 2409 – 2417. <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/2788>

Profuturo . (2024). *La crisis silenciosa: el déficit mundial de docentes*. Equipo observatorio Profuturo: <https://profuturo.education/observatorio/tendencias/la-crisis-silenciosa-el-deficit-mundial-de-docentes/>

Profuturo. (2024, 04 de octubre). *La crisis silenciosa: el déficit mundial de docentes*. PROFUTURO: <https://profuturo.education/observatorio/tendencias/la-crisis-silenciosa-el-deficit-mundial-de-docentes/#:~:text=Otro%20problema%20clave%20es%20el,lucrativas%20fuera%20del%20sector%20educativo.>

Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.

Terán, F. (2023). *Motivación y desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N°0637 de Santa Rosa De Mishollo, 2023*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Huanuco]. Repositorio UDH. <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/4426/Teran%20Gamez%2c%20Fanny%20Esmeralda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Watson, J. (1945). *El conductismo*. Paidós.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Rivadeneira Lozano, S. (2026). *Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 265, provincia de Tocache – 2025*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 265 PROVINCIA DE TOCACHE-2025”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general:</p> <p>¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 265, Provincia de Tocache-2025?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿De qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 265, Provincia de Tocache – 2025?</p> <p>¿De qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N°265, Provincia de Tocache – 2025?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar si la motivación laboral se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 265 Provincia de Tocache 2025.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar si la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 265, Provincia de Tocache– 2025.</p> <p>Determinar si la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 265, Provincia de Tocache-2025.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución Educativa Inicial N° 265 Provincia de Tocache -2025.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La motivación Intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N.º 265 Provincia de Tocache-2025.</p> <p>La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N.º 265 Provincia de Tocache-2025.</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Motivación laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación Extrínseca • Motivación Intrínseca <p>Variable Dependiente:</p> <p>Desempeño docente</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dimensión Reflexiva • Dimensión Relacional • Dimensión Colegiada 	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Aplicado</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Nivel:</p> <p>Descriptivo- Correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental - transversal</p> <p>Población:</p> <p>16 maestros</p> <p>Muestra:</p> <p>11 maestros</p> <p>Técnica para recolección de datos:</p> <p>Encuesta.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario</p>

ANEXO 2

CUESTIONARIO MOTIVACIÓN LABORAL

El presente cuestionario se realizó con el objetivo de dar a conocer las opiniones de las maestras de la I.E. I. N° 265 Provincia De Tocache-2025.

Datos Informativos: Fecha: ____/____/____

Docente Nombrada Género: M F

Docente Contratado: a Edad: _____

Instrucción: Estimada (o) docente el presente cuestionario tiene como finalidad recoger opiniones e información sobre la Motivación Laboral. Debe leer con atención las preguntas y responder con sinceridad. La información será anónima.

La escala de apreciación puede variar de acuerdo a las respuestas que usted marque.

N	AV	CS	S
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	ESCALA DE PRESENTACIÓN			
		N	AV	CS	S
Responsabilidad					
1	¿Se considera responsable dentro de su centro de trabajo?				
2	¿Toma la iniciativa para mejorar aspectos relacionados con su desempeño?				
Reconocimiento					
3	¿Se siente motivado(a) cuando su esfuerzo es reconocido?				
4	¿Siente que la institución reconoce sus logros como docente?				
Logros					
5	¿Considera que los logros obtenidos refuerzan su vocación docente?				
6	¿Cree usted que ha alcanzado metas importantes en su labor docente?				
Ambiente laboral					
7	¿Se siente cómodo(a) y seguro(a) en su espacio laboral?				
8	¿Cree que un mejor ambiente laboral incrementaría su motivación y desempeño en el aula?				
Relaciones interpersonales					
9	¿Puede expresar libremente sus ideas dentro del centro educativo?				
10	¿Mantiene usted relaciones cordiales con sus colegas docentes?				
Salario					
11	¿El monto de su salario influye positivamente en su motivación para desempeñar su función como docente?				
12	¿El salario que percibe le permite cubrir adecuadamente sus necesidades personales y familiares?				

ANEXO 3

CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

El presente cuestionario se realizó con el objetivo de dar a conocer las opiniones de las maestras de la I.E. I. N° 265 Provincia De Tocache-2025.

Datos Informativos: Fecha: ___/___/___

Docente Nombrada: Género: M F

Docente Contratada: Edad: _____

Instrucción: Estimada (o) docente el presente cuestionario tiene como finalidad recoger opiniones e información sobre la Motivación Laboral. Debe leer con atención las preguntas y responder con sinceridad. La información será anónima.

La escala de apreciación puede variar de acuerdo a las respuestas que usted marque.

N	AV	CS	S
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	ESCALA DE PRESENTACIÓN			
		N	AV	CS	S
Mejora continua					
1	¿Participa en espacios de capacitación para perfeccionar su labor docente?				
2	¿Procura actualizar constantemente sus conocimientos pedagógicos y disciplinarios?				
Autoevaluación profesional					
3	¿Reconoce sus errores y aciertos para mejorar su práctica educativa?				
4	¿Evalúa de manera periódica su desempeño para identificar fortalezas y aspectos a mejorar?				
Análisis de resultados educativos					
5	¿Elabora estrategias a partir de la evaluación para mejorar el rendimiento estudiantil?				
6	¿Toma decisiones pedagógicas basadas en los logros y dificultades de sus alumnos?				
Ambiente de clase					
7	¿Fomenta un ambiente de respeto, confianza y colaboración en el aula?				
8	¿Gestiona adecuadamente la disciplina sin recurrir a sanciones desproporcionadas?				
Comunicación con estudiantes y padres					
9	¿Informa con claridad a los padres de familia sobre el progreso académico de sus hijos?				
10	¿Atiende con disposición las inquietudes de los padres respecto al aprendizaje de sus hijos?				
Resolución de conflictos					
11	¿Promueve el diálogo y la mediación para resolver desacuerdos?				

12	¿Interviene oportunamente ante situaciones conflictivas entre estudiantes?				
Toma de decisiones compartidas					
13	¿Se involucra en la planificación institucional de forma colaborativa?				
14	¿Valora las opiniones de sus colegas al tomar acuerdos grupales?				
Trabajo en equipo					
15	¿Colabora con sus colegas en la planificación de actividades en el centro educativo?				
16	¿Comparte experiencias y recursos pedagógicos con el equipo docente?				
Participación en reuniones y proyectos					
17	¿Asiste puntualmente a reuniones institucionales programadas?				
18	¿Asume responsabilidades en iniciativas conjuntas dentro de la institución?				

ANEXO 4 PERMISO INSTITUCIONAL



PERÚ

Ministerio de
Educación

Dirección Regional
de Educación de
San Martín

Unidad de Gestión
Educativa Local
Tocache

Institución
Educativa
Inicial N°265



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Tocache, 02 de mayo del 2025

SEÑOR : Dr. Jorge Luis López Sánchez
Decano de la Facultad de Ciencias Empresariales

ASUNTO : Autorización para el desarrollo del proyecto de Investigación.

A través del presente me dirijo a usted para comunicarle que en representación de la Institución Educativa Inicial N°265 Tocache, autorizo a la Srta. Sharon Patricia Rivadeneyra Lozano, identificada con DNI N° 74083324, Bachiller de la Escuela Académico Profesional de Administración de Empresas de la Universidad de Huánuco, a realizar la investigación denominada "**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 265, PROVINCIA DE TOCACHE-2025**", y a difundir los resultados de la investigación utilizando el nombre de la Institución Educativa.

Atentamente,



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
I.E.I. N° 265 - "DIVINO NIÑO JESÚS"
TOCACHE
Prof. Patricia Lozano Ríos
Prof. PATRICIA LOZANO RÍOS
DIRECTORA

ANEXO 5

BASE DE DATOS Y SPSS

BASE DE DATOS ORIGINAL- SHARON 2025 - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Acrobat ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión Compartir

Calibri 11 A A Ajustar texto General

N K S Fuente Alineación Número Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Modificar Crear un PDF Adobe Acro...

R21

BASE DE DATOS

Nº	VARIABLE 1: MOTIVACIÓN LABORAL												VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE																								
	DIMENSIÓN 1						DIMENSIÓN 2						DIMENSIÓN 1						DIMENSIÓN 2						DIMENSIÓN 3												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11	P12	DM 2	TOTAL V1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	DM1 V2	P7	P8	P9	P10	P11	P12	DM2 V2	P13	P14	P15	P16	P17	P18	DM3 V3	TOTAL V2
1	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	3	3	22	45	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	3	4	22	64	
2	4	4	4	4	3	4	22	4	1	4	3	4	3	19	41	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	4	3	19	3	3	2	2	3	4	17	48
3	3	3	3	3	2	4	18	2	4	3	3	3	2	17	35	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	2	2	13	48
4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	48	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	3	3	21	4	4	3	3	4	4	22	61	
5	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	2	2	20	44	3	3	3	3	3	4	19	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	65
6	4	3	4	2	3	3	19	4	4	2	4	3	1	18	37	2	2	2	2	2	2	12	4	3	3	3	3	19	3	3	2	2	3	3	16	47	
7	4	4	3	2	3	2	18	3	2	3	4	3	2	17	35	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	3	16	46
8	3	3	3	3	2	3	17	2	3	2	2	3	2	14	31	2	2	3	3	3	3	16	3	3	4	3	3	4	20	4	3	4	3	4	22	58	
9	1	3	4	4	3	2	17	2	2	2	3	2	2	13	30	2	2	2	2	2	3	13	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	3	16	47	
10	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	2	1	19	42	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17	47	
11	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	2	21	45	3	4	4	3	4	3	21	4	3	4	3	3	20	4	3	3	4	3	3	20	61	

BASE DE DATOS V1 Y V2

*TABLAS DE FRECUENCIA DE ML Y DD 08-2025- SHARON.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

28: EDAD Visible: 33 de 33 variables

	GÉNERO	EDAD	T_C	ML1	ML2	ML3	ML4	ML5	ML6	ML7	ML8	ML9	ML10	ML11	ML12
1	Femenino	30	Nombrado	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
2	Masculino	30	Nombrado	4	4	4	3	4	3	4	1	4	3	4	3
3	Femenino	33	Contratado	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	2
4	Masculino	29	Nombrado	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	Femenino	58	Nombrado	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
6	Femenino	27	Nombrado	4	3	4	2	3	3	4	4	2	4	3	1
7	Femenino	42	Contratado	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2
8	Femenino	40	Nombrado	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2
9	Femenino	48	Contratado	1	3	4	4	3	2	2	2	2	3	2	2
10	Femenino	45	Contratado	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	1
11	Femenino	59	Nombrado	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
12															
13															
14															
15															
16															
17															
18															
19															
20															
21															
22															
23															

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 6
GALERÍA FOTOGRÁFICA

**Fotos realizadas en la Institución Educativa Inicial N° 265,
Provincia de Tocache - 2025.**



