

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20983 JULIO C. TELLO, HUALMAY.**

PRESENTADO POR:

ROSA PATRICIA ARMAS LARICO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA DE LA
EDUCACIÓN**

ASESOR:

Dra. ELENA LUISA LAOS FERNÁNDEZ

HUACHO - 2022

**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20983 JULIO C. TELLO,
HUALMAY.**

ROSA PATRICIA ARMAS LARICO

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dra. ELENA LUISA LAOS FERNÁNDEZ

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN
HUACHO
2022**

DEDICATORIA

A nuestro creador, por permitirme estar en este mundo y compartir emociones y aprendizajes que ayudaron a ser una mejor profesional.

A mis progenitores y esposo por el apoyo incondicional que me brindaron.

Rosa Patricia Armas Larico

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Posgrado por permitirme compartir mis enseñanza y aprendizajes.

A los docentes y amistades que coadyuvaron al logro del objetivo propuesto para alcanzar mis metas profesionales.

Rosa Patricia Armas Larico

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	4
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	8
2.2.1. Motivación laboral	8
2.2.2. Desempeño docente	15
2.3 Bases filosóficas	21
2.4 Definición de términos básicos	21
2.5 Hipótesis de investigación	23
2.5.1 Hipótesis general	23
	vii

2.5.2 Hipótesis específicas	23
2.6 Operacionalización de las variables	23
CAPÍTULO III	25
METODOLOGÍA	25
3.1 Diseño metodológico	25
3.2 Población y muestra	26
3.2.1 Población	26
3.2.2 Muestra	26
3.3 Técnicas de recolección de datos	26
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	26
CAPÍTULO IV	29
RESULTADOS	29
4.1 Análisis de resultados	29
4.1.1 Descripción de motivación laboral	29
4.1.2 Descripción del desempeño docente	31
4.1.3. Prueba de Normalidad	32
4.3 Contrastación de hipótesis	33
CAPÍTULO V	37
DISCUSIÓN	37
5.1 Discusión de resultados	37
CAPÍTULO VI	39
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	39
6.1 Conclusiones	39
6.2 Recomendaciones	39
REFERENCIAS	41
7.1 Fuentes documentales	41
7.2 Fuentes bibliográficas	42
7.3 Fuentes hemerográficas	43
7.4 Fuentes electrónicas	44
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Operacionalización de la variable: motivación laboral</i>	23
Tabla 2	<i>Operacionalización de la variable: desempeño docente</i>	24
Tabla 3	<i>Confiabilidad: motivación laboral</i>	27
Tabla 4	<i>Confiabilidad: desempeño docente</i>	28
Tabla 5	<i>La motivación laboral</i>	29
Tabla 6	<i>Dimensiones de la motivación laboral</i>	30
Tabla 7	<i>Desempeño docente</i>	31
Tabla 8	<i>Dimensiones de desempeño docente</i>	32
Tabla 9	<i>Resultados de la prueba de normalidad</i>	33
Tabla 10	<i>Correlación entre la motivación laboral y el desempeño docente</i>	33
Tabla 11	<i>Correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño docente</i>	34
Tabla 12	<i>Correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño docente</i>	35
Tabla 13	<i>Correlación entre la motivación trascendente y el desempeño docente</i>	35

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Porcentaje de la motivación laboral</i>	29
Figura 2 <i>Porcentaje de dimensiones de la motivación laboral</i>	30
Figura 3 <i>Porcentaje de desempeño docente</i>	31
Figura 4 <i>Porcentaje de dimensiones de desempeño docente</i>	32

RESUMEN

El trabajo investigado, desarrollado para la concreción de los estudios de Maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad, parte del análisis de la realidad observada en torno a la motivación laboral, o presentado también como el interés que tienen los docentes en sus actividades laborales, debido a que en muchos casos se presenta una falta de participación en las actividades que se programan en el desarrollo institucional del centro escolar, los docentes justifican reiteradamente dichas acciones y anteponen diversas justificaciones para no asumir sus actividades en pleno de acciones programadas, para hacer viable el estudio, se involucró a los 64 docentes del centro escolar N° 20983 Julio C. Tello del distrito de Hualmay. Para la realización de la indagación se recurrió al tipo básico, de enfoque cuantitativo y de diseño correlacional, para la cogida de datos se emplearon dos cuestionarios de motivación laboral tipo Likert con 15 ítems y otro para el desempeño docente con 20 ítems. Luego del procesamiento de los datos estadísticos y la contrastación de las hipótesis se llegó a la conclusión general: según lo propuesto en la hipótesis general se estima una correlación de $r=0,670$ con una relevancia menor a 0,05 lo que permite aceptar la hipótesis alternativa y aseverar la existencia de correspondencia entre la motivación laboral y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay. La correlación tiene una intensidad de 67,0% considerada como buena.

Palabras clave: Motivación, laboral, desempeño, gestión, docencia.

ABSTRACT

The researched work, developed for the completion of the Master's studies at the University's Graduate School, starts from the analysis of the reality observed around work motivation, or also presented as the interest that teachers have in their work activities. Due to the fact that in many cases there is a lack of participation in the activities that are programmed in the institutional development of the school, the teachers repeatedly justify said actions and put different justifications for not assuming their activities in full of programmed actions, to make Viable the study, the 64 teachers of the school N ° 20983 Julio C. Tello of the district of Hualmay were involved. To carry out the inquiry, the basic type was used, with a quantitative approach and correlational design, for data collection, two Likert-type work motivation questionnaires with 15 items and another for teacher performance with 20 items were used. After processing the statistical data and testing the hypotheses, the general conclusion was reached: as proposed in the general hypothesis, a correlation of $r = 0.670$ is estimated with a relevance lower than 0.05, which allows accepting the alternative hypothesis. and to assert the existence of correspondence between work motivation and teaching performance in the school N ° 20983 Julio C. Tello, Hualmay. The correlation has an intensity of 67.0% considered as good.

Keywords: Motivation, work, performance, management, teaching.

INTRODUCCIÓN

Tomando en cuenta que la motivación laboral debe ser entendida como un estado específico que despierta el interés en el desarrollo de acciones inherentes a la formación del individuo. Si se aplica esta definición a la motivación laboral en el campo educativo se debe de agregar que las actividades deben ser según el agente educativo las de planificación, ejecución y evaluación, de la experticia y la dedicación de los docentes involucrados se puede manifestar la existencia de motivación laboral en ese campo. Pero las condiciones que se presentan en el contexto educativo tanto en la dinámica del trabajo interno y de los factores externos se valora el involucramiento de los docentes. Lo mencionado representa según el criterio de la investigadora un problema plausible de investigación, es decir, la motivación laboral como estado emotivo de los docentes en algunos casos permite el desarrollo de sus acciones y en otros casos son obstáculos para que se logren los objetivos propuestos. Esto último incluye el desempeño docente y las acciones que se deben desarrollar en las aulas; éstas pueden influir en la intensidad de la sesión de aprendizaje o la poca voluntad para cumplir las fases del proceso de la sesión de aprendizaje. Todo lo descrito representa la problemática que formó parte de la investigación, y que se traduce en la pregunta ¿Cuál es la correspondencia entre la motivación laboral y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay? y derivado de ello el objetivo que era determinar la correspondencia entre la motivación laboral y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay. La hipótesis general de investigación afirma que concurre correspondencia positiva entre la motivación laboral y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay.

Las diversas etapas de la investigación se fueron cumpliendo según el cronograma establecido en el proyecto de exploración, en el capítulo primero, de la representación de los problemas y la justificación presentada, ya que el estudio es una consecuencia de la problemática observada en las instituciones educativas, que implica las condiciones de interés que presentan los docentes en sus actividades pedagógica y didácticas, y con ello alcanzar resultados en el proceso educativos de los estudiantes. El capítulo segundo, sustenta las indagaciones desarrolladas en el espacio internacional y nacional que relacionan las variables de estudio y son verificadas a través de sus conclusiones; también se encuentra en esta parte la fundamentación teórica de las variables y dimensiones que resultaron de la

indagación que se fundamentan con las diversas fuentes de información a los que se recurrió; otro aspecto es la fundamentación filosófica de la investigación, que es el resultado de una visión pragmática de la labor docente en la institución educativa. El tercer capítulo sustenta la aplicación de la metodología para una investigación de diseño correlacional, en la que se utilizan dos instrumentos de recolección de datos que fueron validados con estudios previos y la evaluación de confiabilidad estadística que permitió su adecuado procesamiento. En el capítulo cuarto, se muestran los procesamientos estadísticos previamente procesados y que se muestran en dos aspectos la descripción de las variables y el porcentaje de las dimensiones mostradas en tables, figuras y sus interpretaciones; así también se muestran las hipótesis contrastadas y la toma de decisiones en cada una de ellas. En el quinto capítulo se presenta la discusión de los resultados, a los que se sometieron los resultados alcanzados con las de otras investigaciones que en algunos casos fueron coincidentes, pero en otros fueron contrarios. El sexto capítulo muestra las conclusiones, en ellos se determinan que estadísticamente se comprobó con el 60,0% de probabilidades que concurre correspondencia entre la motivación laboral y el desempeño docente, es decir, que los docentes actúan en función del interés que se presente en sus actividades para desarrollar sus actividades; por último, las recomendaciones, en las que se muestra una visión que se debe hacer a partir de las conclusiones a las que se arribó.

Forma parte del estudio las referencias que sustentan el trabajo académico, así como los instrumentos y la matriz de aplicación estadística que sustentan los resultados presentados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Motivación desde el punto de vista del trabajo, si es que el docente puede sentirse abrumado por la carga de, esto se puede hacer de forma sistemática para simplificar su sonido a través de un cierto espacio de orden, tal como usar el tiempo escaneado y usando un horario semanal. La motivación depende de los conceptos que tiene la persona sobre su trabajo. Si consideras que la educación tiene una meta y no es una actividad vacía o desprovista de ella entonces la lograrás. Los individuos pueden mostrar diferentes formas de vivir en su interrelación con sus pares, pero el interés que muestran ellos son diferentes, no se pueden motivar por las mismas condiciones debido a que tienen formas diferentes en sus procesos cognitivos y ello significa tener experticias diferentes. Los trabajadores muestran diferentes formas de motivarse para el desarrollo de sus funciones, esto incurre en mejores resultados al desempeñarse y lograr mejores resultados con su dedicación y esfuerzo.

Lo cambiante del mundo actual permite saber que las organizaciones deben de contar con personal que sea capaz de afrontar los retos de cambios o innovaciones que se presentan día tras día. Si esta situación la dirigimos a los centros escolares, podemos observar una serie de situaciones que no ayudan a tener una perspectiva que optimice los resultados educativos, así por ejemplo el déficit de la infraestructura y equipamiento de los ambientes escolares, pero también como parte de las manifestaciones de la interrelación de las personas, se nota la falta de empatía y comportamiento poco asertivos, la escasa motivación para cumplir con las labores asignadas por los directivos y las propias como facilitadores de los aprendizajes entre los estudiantes. Lo mencionado ya resulta un factor que pueda derivar en problemas de

funcionamiento en un centro escolar, que se observa en los resultados tanto de desempeño docente, de logros de aprendizaje y condiciones de calidad que se deben lograr en el funcionamiento y atención de los centros escolares.

Otra situación que merece ser observada en las corporaciones educativas, se alinean en el sentido que los escolares plantean características bajas y al justipreciar el proceder de los maestros, se identifica su impuntualidad en las responsabilidades de sus acciones educativas, que incide en el desempeño de los estudiantes en el cumplimiento de logros de aprendizajes de los estudiantes. Se utilizan justificaciones presentables por circunstancias familiares y de salud, pero que al final no se llega a completar la planificación de los aprendizajes. Esta situación se puede complicar cuando se evalúa el desempeño de los docentes que durante el cronograma de actividades no se logra cumplir con las propuestas que se deben cumplir según sea el grado de estudios, y el área de estudios asignada al docente.

En toda gestión educativa que vincula a un centro escolar se considera un aspecto medular de su desarrollo la actividad que desempeñan sus docentes, desde la organización de sus actividades entes componentes fundamentales como son la planificación, la ejecución y la evaluación de los aprendizajes; en todos ellos se deben tener presente la predisposición para el uso de recursos y materiales, el uso de estrategias y técnicas de enseñanza, mostrar el soporte emocional en su participación al facilitar los conocimientos que se deben de lograr. Como se puede observar las condiciones de excelencia en un centro escolar mucho depende de las acciones descritas en beneficio de los usuarios que en este caso son los estudiantes. El aspecto positivo de la gestión es el cumplimiento adecuado de todas las acciones, pero también se puede presentar las acciones negativas, que en este caso afectaría la imagen del centro escolar.

De la situación descrita se debe rescatar la importancia de la motivación de los docentes en el cumplimiento de su actuar en un centro escolar y con ello condicionar su desempeño en beneficio de los escolares de un centro escolar. Esto motiva a realizar una investigación que busque relacionar las condiciones expuestas entre la motivación laboral y el desempeño docente, para lo que se ubicó a la Institución Educativa N° 20983 Julio C. Tello, ubicada en el distrito de Hualmay, provincia de Huaura, en la jurisdicción de la UGEL 09 de Huaura.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay?

¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay?

¿Cuál es la relación entre la motivación trascendente y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay.

1.3.2 Objetivos específicos

Describir la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay.

Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay.

Comprobar la relación entre la motivación trascendente y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay.

1.4 Justificación de la investigación

La investigación propuesta es una consecuencia de la problemática observada en las instituciones educativas, que implica las condiciones de interés que presentan los docentes en sus actividades pedagógica y didácticas, y con ello alcanzar resultados en el proceso educativos de los estudiantes.

Se justifica desde el punto de vista teórico, debido a que a la existencia de la problemática se debe asegurar si ésta condiciones los aprendizajes de los estudiantes y si existe en qué nivel de relación se manifiesta, esto permitirá consolidar otras investigaciones que tratan este tema.

Se justifica desde el punto de vista práctico, debido a que los docentes que nos encontramos en actividad, vislumbramos esta situación, debido a diversas circunstancias podemos involucrarnos según las condiciones externas o internas por la que su puede pasar como ser humano, y si esta situación se relaciona con el desempeño en nuestras actividades profesionales.

Estas razones permiten esperar que la investigación pueda brindar los resultados que posibiliten ser utilizados como parte del diagnóstico de la institución educativa y poder generar con ello alternativas para amenguar situaciones críticas en caso se encontraran.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación Espacial.

La indagación se agrupa en el centro escolar No. 20983 Julio C. Tello, situado en el distrito de Hualmay, jurisdicción UGEL 09 Huaura.

Delimitación poblacional.

La población para el estudio estará constituida por 64 docentes de educación secundaria de la institución educativa.

Delimitación temática.

Para el estudio solo se deberá tener en cuenta la bibliografía e investigaciones que relacionen las variables motivación laboral y desempeño docente, que exista en los repositorios digitales de diversas instituciones.

1.6 Viabilidad del estudio

La investigación es factible por las situaciones propicias que se mencionan:

Viabilidad financiera: se cuenta con los recursos suficientes para asumir los gastos que acarree la indagación.

Viabilidad institucional: se cuenta con el respaldo de las autoridades de la institución educativa.

Viabilidad temporal: se maneja adecuadamente el tiempo en función del cronograma de actividades establecidos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Para Rodrigues (2020) en su tesis *“Análisis de la motivación laboral de los funcionarios públicos: un estudio desde el Hospital General de Machava, en Mozambique”* en la Universidad de Chile. Propone el objetivo: examinar la exaltación laboral de los funcionarios públicos del Hospital General de Machava de Mozambique. (p. 2). La metodología: esta investigación fue cuantitativo, exploratorio. (p 23). La conclusión: De las consecuencias obtenidas de la rememoración indagación establecen que la relación de motivación profesional interna presenta influencia en el ejercicio profesional de los funcionarios públicos del Hospital General de Machava, en Mozambique. (p. 57).

Según Salazar (2018) en su tesis *“La motivación laboral y su incidencia en la calidad del servicio en el sector microempresarial”*. Propone el objetivo: Establecer la motivación sindical y su influencia en la calidad del favor en el borde microempresarial a través de la indagación concedora para retener logísticas que apoyen a optimizar el ejercicio de los empleados y la satisfacción del consumidor. (p. 5). La metodología: esta investigación fue mixta. (p. 25). La conclusión: es ineludible para las organizaciones instaurar como misión estratégica la motivación profesional y de esta forma asumir como secuela utilizados satisfechos y motivados a desempeñar sus tareas jornada a jornada recordando que la motivación no es meramente la fracción financiera acaso asimismo pequeños elogios que se pueden exponer en el instante, para lo cual se hace distinguirse el cometido extravagante que

éste ha realizado, considerando que el personal al equivalente que los clientes forma grandemente importancia para la comunidad. (p. 31)

Para Rodríguez (2020) en su tesis *“El desempeño docente y su incidencia en el aprendizaje de la matemática en estudiantes con bajo rendimiento en la educación general básica superior”*. Propone el objetivo: Fortalecer el desempeño docente en la enseñanza de la Matemática en estudiantes con bajo rendimiento del Décimo año de Educación General Básica. (p. 4). La metodología: esta investigación fue mixta, descriptiva. (p. 40). La conclusión: Con los diferentes instrumentos aplicados en la investigación como son las observaciones áulicas realizada se pudo evidenciar que los docentes de la asignatura de Matemática presentan poca aplicación de estrategias y herramientas didácticas en desempeño del proceso didáctico del curso y como resultado el poco interés de los estudiantes en las clases, afectando su rendimiento académico. (p. 96).

Según Tituaña (2013) en su tesis *“Desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del Centro de Educación Básica Dr. Luís Eguiguren de la parroquia de Amaguaña Cantón Quito provincia Pichincha”* en la Universidad Técnica de Ambato. Propone el objetivo: Fijar la atribución del ejercicio laboral de docentes en el aprovechamiento sabio de los escolares del colegio básico Dr. Luis Eguiguren de la Parroquia de Amaguaña, cantón Quito, provincia de Pichincha. (p. 16). La metodología: esta investigación fue cuantitativa, exploratoria. (p. 58). La conclusión: El desempeño pedagógico, no es el agregado de actividades que puede acarrear más allá un experto o una profesora; va por encima de ello, implica un pensamiento y un ejemplo formativo a partir el cual se toma el adiestramiento profesional. El ejercicio siquiera se somete a horizontes de acatamiento o de débitos, es concerniente con el modo de originar los procesos de sala y ello implica un vínculo integral de procesos y microprocesos de correspondencia con la planificación curricular, con la forma de opinar la instrucción y los saberes, el modo de planear la valoración, entre otros. (p. 125)

2.1.2 Investigaciones nacionales

Para Blas y Ortiz (2019) en su tesis *“Fatiga y motivación laboral en un grupo de trabajadores de una empresa en Lima Metropolitana”* en la Universidad Femenina del Sagrado Corazón. Proponen el objetivo: Examinar la correlación entre agotamiento profesional y la estimulación del personal. (p. 29). La metodología: esta investigación fue

correlacional. (p. 34). La conclusión: la investigación no muestra correspondencia positiva con los indicadores y factores del agotamiento profesional y la estimulación del personal en la organización donde se desarrolló la indagación. (p. 62).

Según Lucas (2019) en sus tesis *“Motivación laboral y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada, Lima 2019”* en la Universidad Peruana Unión. Propone el objetivo: Establecer la correspondencia existente entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de salud de una institución de salud privativa de Lima. (p. 18). La metodología: esta investigación fue cuantitativa, correlaciona. (p. 45). La conclusión: se muestra la concordancia entre las acciones de desarrollo de la organización comprometida y el interés del personal de servicios de salud que se valora con una condición ínfima entre las variables y dimensiones que componen la indagación realizada. (p. 62).

Para Tapia y Loaiza (2015) en su tesis *“La gestión administrativa y desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Ugel 01 – Maynas – 2014”*. Proponen el objetivo: Fijar la dependencia entre el grado de la Misión Administradora y el ejercicio educativo en los centros escolares de la UGEL 01- Maynas – 2014. (p. 30). La metodología: esta investigación fue básica, descriptivo, correlacional. (p. 40). La conclusión: Se manifestó el grado de correspondencia entre la misión administradora con el ($p < 0,05$) con el ejercicio educativo en los centros escolares de la UGEL 01- Maynas-2014. (p. 83).

Según Silva (2017) en su tesis *“Acompañamiento pedagógico y su relación con el desempeño docente en la red educativa “Erasmus Lorenzo Flores Monsalve”* en la Universidad Nacional de Cajamarca. Propone el objetivo: Establecer la correspondencia entre el monitoreo académico y la labor educativa de los maestros de los centros educativos de la Red Educativa “Erasmus Lorenzo Flores Monsalve”, Cutervo, 2014. (p. 7). La metodología: esta investigación fue descriptiva correlacional. (p. 58). La conclusión: se demuestra la existencia de la correspondencia explicativa (0,791104) entre el monitoreo académico y la labor educativa en la Red Educativa “Erasmus Lorenzo Flores Monsalve” – Cutervo, 2014. (p. 78).

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Motivación laboral

Al presente se requieren de establecimientos educativos eficientemente, con cabida para alinearse a las permutas vertiginosas de la sabiduría y el conocimiento, en el cual el representativo desarrolla actividades creativas y enriquecedoras, que sean capaces de compensar las deposiciones determinadas íntimamente de una trama transformada en un círculo atareado y competitivo. Es significativo indicar, que la motivación juega un trascendental encargo hoy en día, es el sitio que impulsa al individuo humano a conducirse, de forma hacendosa en un contiguo de actividades de disímil característica lo que consiente que los recursos humanos experimenten y logren ser florecientes a través de la relación profesional.

Definición de motivación laboral

Los maestros son el contingente humano, se convierten en el agente imprescindible y oportuno en las acciones a desarrollar en los centros escolares, son profesionales que se han formado en instituciones de enseñanza superior que derivan sus actividades en el planeamiento, la ejecución y la evaluación de los aprendizajes, que se sitúan en la dirección que se establece en el currículo establecido por el centro escolar que busca las mejores condiciones para satisfacer las necesidades educativas de los usuarios que son atendidos como alumnos. Se considera que una de las acciones más importantes que se debe desarrollar para una eficiente labor es su regulación y su capacidad de estar motivado en el desarrollo de sus actividades para el logro de los propósitos educativos individuales e institucionales.

Se recoge el aporte de algunos autores que tratan el tema, al respecto Chiavenato (1999) señala:

(...) las personas no tienen las mismas formas de concebir las cosas ni tampoco como se pueden aceptar en el proceso cognitivos, los estímulos, las actitudes y por ende las conductas difieren entre las personas, debido a su concepción, los estudios y formación, la experiencia y práctica de las acciones hacen diferentes a todos los individuos con relación a sus intereses para el desarrollo de las acciones. (p. 270).

Las definiciones de motivación son presentados por diversos autores que veremos a continuación. Para Robbins y Judge (2009), es “una etapa íntima que sustenta la conducta de la persona; son secuencias de rigor, trayectoria y constancia de la energía de una persona para obtener un propósito” (p. 392). Convive una promoción para las personas para impulsar el desarrollo de actividades y trabajos con propósitos establecidos. También Espada (2002),

señala sobre motivación “mecanismo vehemente primordial del sujeto y profesional, representa desenvolver los compromisos tradicionales sin desidia, sin un sobre esfuerzo fijado, sino facultativo desarrollando actividades de indivisible disposición” (p. 75). Para Bateman y Snell (2009), señalan “se manifiesta como una forma especial donde las personas demuestran las ganas de hacer las acciones con vehemencia en el logro de acciones individuales en las que se comprometió” (p. 26). Delgado (2015), señala “Es el argumento por el cual las personas, al obtener un irrefutable entrenamiento, despliegan las voluntades encauzadas a las ventajas de metas seguras y justas a fin de consumir cierta ausencia y/o imagen” (p. 79). También Roussell (2000), propone que “Es la particularidad de la persona humana que beneficia la complacencia potestativa, del compromiso del sujeto, convive el sumario fuente, estimula, sitúa, de forma impulsiva, conserva acceso de las personas hacia la elaboración de justas aspiraciones” (p. 16). Butterfield (2005), señala que la motivación “es la manifestación un individuo al actuar y comportarse en determinada forma. Se concibe como una mixtura de la parte cognitiva, emotiva y psicológica que resuelve, en un escenario dado, es la pujanza se sitúa en la orientación que dirige el carácter de las personas”. (p. 98). También Maslow (1997), se refiere “la afectación que se revela en un individuo para decidir un medio de indemnizar una insuficiencia, estableciendo o acrecentando con ello la propulsión precisa para poner en obra ese medio o esa labor, o bien para que dejar de procesarlo”. (p. 54).

Lo señalado deriva en un enfoque de la motivación, el cual es vista como el proceso interno que se desarrolla en las personas en acciones activas para actuar de manera autónoma sin presiones para desarrollarse en las actividades vinculadas a las actividades económicas o prestaciones de servicios, es interesante precisar que para muchas personas la motivación laboral es una forma del fortalecimiento de la autoestima, autorregulación y empatía en reconocer sus esfuerzos profesionales en un marco de desarrollo en la sociedad. Esta forma de presentación de la vida humana se vincula con las necesidades que se generan a partir de ella; es el caso de los estímulos y afectos que envuelven a que se exprese la motivación entre las personas. Los actuales momentos permite observar las dos condiciones de las personas en los centros laborales, por una parte, los que se encuentran permanentemente motivados o desmotivados trascienden en las actividades laborales para coadyuvar al progreso y crecimiento de las instituciones, y ello también el mejoramiento de las condiciones de vida que deben lograr los trabajadores.

Enfoques sobre la motivación laboral

Teoría bifactorial de la motivación

Expuesta por Manso (2002), que señala la contraposición de los factores extrínsecos e intrínsecos. (p. 81).

Factores extrínsecos

Se presentan como componentes únicos que se muestra en situaciones que se traslada desde el exterior de la persona, que puede ser del entorno social o natural; se pueden concebir al realizar acciones que dependen de otros elementos para tomar decisiones al momento de realizar las acciones, la motivación depende exclusivamente de los elementos que se fijan en interés externo.

Factores intrínsecos

Este tipo de factores están condicionados por las actitudes personales que se manifiestan en las personas sin recibir influencia externa, las manifestaciones se presentan por los estados emocionales y de asumir actitudes que pueden beneficiarlos en la toma de decisiones para mejorar su forma de vida.

Al respecto Herzberg (1998), admite al referenciar a la administración de las empresas que deben de conseguir por sus propios esfuerzos del desarrollo de la organización, para ello se requiere una adecuada motivación, para lo que se tiene una preparación previa.

Herzberg, denomina también la teoría de la motivación – higiene, que se manifiesta en dos aspectos: La satisfacción: que se basa en las condiciones de poder estar motivado a partir de la satisfacción de las necesidades. La insatisfacción: las vincula con las condiciones de higiene que rodean a las personas, si estos son inadecuados o escasos generan incomodidades lo que condiciona la insatisfacción y por ende la falta de motivación.

Teoría de la Equidad.

Las personas que cumplen funciones laborales en determinada organización buscan satisfacer sus necesidades personales, lo que se busca es que se logre adecuadas condiciones para el logro de sus beneficios personales y económicos. Lo que se entiende es que la motivación de las personas se circunscribe al desempeño en el campo laboral que dejara dividendos económicos en función de la motivación para cumplir sus aspiraciones en los diversos campos en las que se desempeñan.

El factor centrado en este caso es la labor sobre la valoración personal sobre la imparcialidad y la equidad del estímulo logrado. El término equilibrio se entiende como la fracción que centinela los recursos profesionales del sujeto y las distinciones por la actividad laboral. Por ello, en esta teoría los sujetos se motivan al experimentar complacencia al ser retribuido de acuerdo con la energía desplegada. Los individuos conceptúan las retribuciones cotejándolas con las distinciones que son recibidos por otros trabajadores.

Para Montana (2002) mencionando a Adams (1976), indican que “un aspecto importante para el desempeño laboral es la motivación, que se entiende como la forma de actuar de los trabajadores en el desempeño activo de sus labores y que se asume como parte de los compromisos para alcanzar el éxito laboral” (p. 277). Esta teoría se resume en las condiciones que deben de tener los trabajadores para recibir los beneficios y compensaciones que se merecen en función de la motivación que han desarrollado en el trabajo o actividad en la que se han desempeñado. Para el logro de las acciones se precisa que es fundamental algunos aspectos psicológicos y de desarrollo cognitivos para aceptar el desenvolvimiento en las acciones que traerán beneficios que corresponde a cada uno de los que forman parte del sistema laboral. Las acciones competitivas en las condiciones laborales reflejan algunos momentos que se debe observar en el cumplimiento de acciones que se muestran en las diversas actividades laborales.

Teoría de la jerarquía de necesidades humanas

Esta teoría esta vinculada a la propuesta de Abraham Maslow cuando se refiere a las necesidades humanas y las condiciones de satisfacerlas que deviene de 1943. Las necesidades son demostradas por Maslow mediante una pirámide que se muestra en cinco grados, donde las cuatro ubicadas en la base se relacionan con las de mayores necesidades o de déficit, por otro lado, el vértice superior según su propuesta responde a la motivación más alta y que se manifiesta en la autorrealización de las personas. Además, señala que las necesidades primordiales de la base de la pirámide pueden ser satisfechas, pero teniendo en cuenta que las necesidades deben ser cubiertas con éxito para superar dichas falencias. Los cinco niveles de las necesidades son: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización.

Tomando la referencia de Sánchez (2003), se puede manifestar que lo señalado por Maslow se especifica como un mapa de progreso donde se ubican los cinco espacios de atención a los requerimientos que se tiene en la vida de las personas, siendo las cuatro

primeras las que necesitan mayor atención en la motivación de las personas por salir adelante con sus acciones.

Otro trabajo que contiene apreciaciones al respecto se encuentra en Quintero (2010) refiriéndose a Kolb, Rubin y McIntyre (1980), señala sobre la pirámide de Maslow que los cinco niveles que muestran las necesidades tienen sus propias características de los más precarios hasta llegar al proceso que se pueden lograr desarrollos plenos, pero teniendo consideraciones para poder superar cada una de las situaciones deficitarias. El mayor nivel descrito como autorrealización es el esfuerzo desplegado por las personas para alcanzar objetivos propios o individuales que se manifiesta en el progreso personal al superar las precariedades que se presentan en la vida, se debe soslayar la trascendencia de la motivación personal en estos casos para el logro de lo deseado.

La teoría de la motivación humana

Para Pérez (2002), existen tres modelos de motivación humana:

Motivación mecanicista

Es una forma de motivación donde las personas las condicionan en función de desarrollar las actividades de provecho laboral o profesional por una retribución material donde únicamente se manifiesta el valor económico del dinero. Las personas según esta forma de motivación solo realizan las acciones cuando de por medio existe la remuneración económica por los servicios prestados. (Álvarez De Mon, 2001).

Motivación psicosociológica

Se manifiesta como las acciones desarrolladas por las personas como respuesta del actuar en la organización de las empresas y el interés que se muestra para desarrollar las acciones para los que se formaron o se interesan para desplegar sus esfuerzos, pero es lógico que se parte de la motivación mecanicista. (Álvarez De Mon, 2001).

Motivación antropológica

Esta forma de motivación parte del examen de la interacción que se presentan entre las personas, que pueden ser activos o reactivos, siendo clasificados los activos en su condición de resultados extrínsecos, internos y externos. Estas formas de manifestación son las que se transmiten de generación en generación que se reproduce en la motivación que se influye en las personas en su desarrollo laboral.

Pérez (2002), señala que la motivación antropologica es una interrelación inherente al actuar de las personas, se respeta los espacios, estilos, conocimientos y las condiciones de vida que se muestra en función de la cultura humana de sobrevivencia a partir de las actividades laborales que desarrollan.

Dimensiones de la motivación laboral

Para efectos de la investigación se están considerando tres dimensiones: motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente.

Motivación intrínseca

Es una forma de manifestación de las personas que se condicionan con las labores que desempeña la persona, que se presenta por factores internos de las personas, como sus conocimientos, sus actitudes, sus gustos, los estímulos personales a acciones que le permiten alcanzar resultados por su propia autonomía, en este caso se puede mencionar las estimulaciones cuando se muestra el crecimiento profesional, lo que conduce a ser una fuente de motivación para lograr las metas y objetivos de las personas. Esta motivación se presenta con la responsabilidad que muestran las personas en el cumplimiento de las acciones laborales inherentes al cargo a desempeñar en el proceso, teniendo en cuenta sus derechos y deberes, el trabajo autónomo y los valores morales que fijan una guía para el crecimiento de las labores en la organización o empresa donde se desempeñan.

Motivación extrínseca

Se presenta como situaciones denominadas favorables que inciden en el desempeño de la actividad laboral de los trabajadores, es decir son estímulos que suceden en el ámbito social, de organización de la empresa que determinan la participación laboral de los trabajadores; se puede resumir en algunas condiciones que favorecen el actuar de los trabajadores, entre los que destacan la infraestructura y equipamiento del centro laboral, las remuneraciones por el desempeño laboral, las condiciones de interacción personal y social en el centro laboral, así como el régimen del trabajo que se implementa por normativas a cumplirse.

Se concluye que la motivación laboral extrínseca encierra a todos los factores externos que estimulan la labor de los trabajadores, se condiciona como el más trascendente de ellos a las remuneraciones e incentivos financieros que sostienen la labor de los trabajadores en una empresa.

Motivación trascendente

Este tipo de motivación se genera por las condiciones que se presentan en los individuos al servir al prójimo, es permitir compartir con los pares las acciones comunes y que beneficien a todos por igual. Se presenta una diferencia debido a que, unas personas tienen como motivación satisfacer las necesidades de otros mediante acciones que puedan apoyar a otras en satisfacer sus necesidades. Esta forma se entiende mejor cuando se utiliza como elementos de generosidad en el campo laboral, que tiene que ver con formas de incentivar a los trabajadores a partir del apoyo de los directivos.

2.2.2. Desempeño docente

El desempeño

Es un término que siempre acompaña las acciones que se presentan al referirse a las personas que se ocupan del cumplimiento de sus responsabilidades, así se puede mencionar que los estudiantes se desempeñan en sus aprendizajes, los trabajadores se desempeñan en sus funciones, así se engloba la responsabilidad en cada caso. Pero también se debe hacer una referencia sobre las definiciones teóricas, así destacamos la que presenta la RAE (2021), señala que desempeño es una acción que cumplen las personas según sus competencias y saberes que lo diferencian de otras personas. Para el MINEDU (2007), se menciona que el desempeño es cumplir las actividades y acciones que se programan y desarrollan para alcanzar un nivel de cumplimiento de la actividad de los docentes. También Chiavenato (2000), expresa que el desempeño es la suma de actividades y actitudes que pueden mostrar los trabajadores en el cumplimiento de los propósitos laborales establecidos, es decir que el buen desempeño fortalece la organización laboral. De estas precisiones se puede concluir que se puede alcanzar a desempeñarse de forma adecuada cuando las personas cumplen con el rol funcional encomendado en los documentos o de la actividad práctica permanente.

El desempeño docente

Desde el punto de vista del desempeño como función de la responsabilidad de cumplimiento de las funciones, se desprende que el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de las funciones que desempeñan los docentes en el proceso didáctico que debe de cumplir en una institución educativa. Para asegurar las condiciones teóricas se precisan algunas definiciones entre las que tenemos a Moreno (2008), aludido por García

(2012), señala que el desempeño docente se entiende como el nivel de ejecución de las tareas y actividades del profesional educativo dentro de un ambiente formal. Para Valdés (2003), presenta su posición indicando que es la forma idónea del actuar de los docentes, en la que se desenvuelve desarrollando sus conocimientos y competencias que lo hace diferente a otras profesiones. Para Díaz (2021), reflexionando sobre el desempeño docente señala que son las ejecuciones desarrolladas en las aulas de clases, pero integradas a un proceso de gestión que permite el desarrollo institucional del centro escolar. Para Montenegro (2007) se hace alusión a la actividad práctica que ejecutan los profesionales de la educación al cumplir con desarrollar las actividades para los que fueron formados en los centros superiores de enseñanza, el hecho de poner en práctica su conocimiento significa desenvolverse con propiedad para lograr plasmar los conocimientos en los estudiantes. El acto didáctico que cumplen los docentes es un proceso planificado y organizado que conlleva a facilitar los aprendizajes a los estudiantes.

Según el MINEDU (2012), al referirse al desempeño docente propone que son las acciones reflexivas que promueven situaciones de autonomía y reflexión sobre las actuaciones que deben de cumplir en diversos escenarios educativos, siendo la prioridad el logro de los aprendizajes de sus estudiantes. En un contexto similar Chiroque (2006), manifiesta que los docentes logran desarrollar acciones ordenadas en base a su responsabilidad de formación profesional, las que pueden ser sometidas a actos valorativos que inciden en el cumplimiento adecuado o inadecuado de su actuar, que trasciende en los objetivos educativos propuestos por la institución educativa que los alberga. Se agrega que la labor de los docentes manifiesta sus presentaciones educativas adecuándose permanentemente a la tecnología y al uso de los diversos recursos que requiere la modernidad para el logro de los saberes por parte de los educandos. También De La Cruz (2008) en su estudio fundamenta el desempeño docente como la labor estudiada de los profesionales de la educación al aplicar sus conocimientos como una cualidad peculiar de sus actividades que los diferencian de otras profesiones, para ello se requiere la predisposición o la calidad del servicio que lo califican como competente en su profesión.

Otro aporte en el entendimiento del desempeño docente lo ofrece Enrique (2008), que manifiesta que la labor de los docentes debe de privilegiar los saberes de la ciencia y el conocimiento que serán facilitados a los discentes para que sean capaces de sostenerse en la sociedad con los conocimientos que requieren para desenvolverse adecuadamente y solucionar los problemas que se les presentan en diversas circunstancias, adecuándose a

diversas circunscripciones de trabajo. Los docentes deben de estar empoderados de todos los conocimientos que los haga competentes para desenvolverse en la noble tarea de las enseñanzas.

Perfil del docente

La labor docente se ajusta a la labor profesional de la educación, para distinguir de diversas funciones que cumplen los docentes deben de separar de las acciones de gestión de la institución de la que se encargan exclusivamente los directivos; por ello, la labor del docente debe definirse como diversas cualidades que se presentan en su actividad profesional enmarcado en su condición de enseñante de los conocimientos.

Según la propuesta de Louzano y Moriconi (2014) los docentes muestran sus perfiles profesionales que son los orientadores que sirven para comprender las funciones que deben de cumplir en los centros de educación donde deben laborar. Los perfiles que se señalan son los siguientes:

Conocimiento para la enseñanza: se define como los sabres propios de los docentes que se sustentan en los contenidos y fundamentos psicopedagógicos, didácticos y de manejos de las especialidades temáticas.

Saber práctico: Se circunscribe a la labor del docente en promover la parte procedimental de los aprendizajes de los estudiantes, enfocándose en el logro y manifestaciones de los desempeños y actuaciones.

Competencias docentes: se lograr en la formación de los docentes que los ayudan a ubicarse en posición de ventaja para desempeñar sus funciones.

Compromiso por la docencia: conformado por la parte normativa y valorativa orientadoras de la actividad que deberán asumir los docentes en la función de compartir las experiencias y conocimientos con los estudiantes.

Visto desde una posición integral se reconoce que todos los elementos que forman parte del perfil profesional del docente deben de asumirlos de manera permanente y que al final de las acciones es la que permitirá definir su éxito en la actividad laboral educativa.

Criterios del desempeño docente

Sobre los criterios del desempeño docente se revisa el trabajo de McKernan (2001), que señala 10 criterios para el desempeño de los docentes para desenvolverse de manera eficiente. (p. 69)

Primer criterio: Detentar el Título

Es una distinción que solo se logra al haber logrado su formación en el ámbito de una institución de nivel superior.

Segundo criterio. Los conocimientos teóricos

Los docentes deben de tener la idea clara del manejo de teorías sobre su especialidad y que los dota de los suficientes conocimientos que puedan impartir y compartir con los estudiantes.

Tercer criterio: Discurso sobre tareas investigativas

Los docentes están en condiciones de promover la investigación formativa y científica con sus estudiantes para la mejora de los servicios educativos.

Cuarto criterio: Responsabilidad con la formación del discente

El docente es el responsable de la dirección de la formación educativa de los estudiantes, se utilizan los recursos y medios diversos para lograrlos.

Quinto criterio: Promotor del ejercicio práctico

La labor del docente abarca las condiciones de ser el promotor de los desempeños y evidencias como resultado de los aprendizajes de los estudiantes.

Sexto criterio: Responsabilidad con la función de auxilio

Los docentes deben de actuar con el tino suficiente para apoyar de forma decidida a los estudiantes, priorizando a los que presentan mayores dificultades de aprendizaje, y orientar a los que alcanzan los mayores desempeños de sus aprendizajes.

Séptimo criterio: Función de altruista

Los docentes deben de tener una adecuada formación en valores que permite entender las necesidades de todos los estudiantes, que no solo requieren compartir los aprendizajes, sino integrar una visión al lado humano de todos los estudiantes.

Octavo criterio: Desarrollo autónomo

Los docentes deben de desarrollar sus actividades con la convicción de generar formas de trabajo colegiado en la planificación, pero con claras convicciones del cumplimiento de las acciones de las sesiones de aprendizaje de forma autónoma.

Noveno criterio: Responsables de practicas científicas

Los docentes asumen el compromiso de la investigación científica que promueven la visión hipotética que ayuden a su desarrollo docente.

Décimo criterio: Comprometido con las actividades investigativas

Los docentes deben de promover y desarrollar diversas actividades investigativas como parte de su visión academicista.

La formación docente

Para alcanzar la noble misión de actuar como docente se debe de tener presente que se logra después de aprobar un plan de estudios de un centro de educación superior, del cual se obtiene un grado académico y el respectivo título profesional. En este caso para sostener la parte teórica mencionamos la propuesta de Arredondo, Uribe, y Wuest (1979), que privilegia la forma de la actuación de los docentes que se realiza en base a su formación, y sobre ésta radica las labores que deberá desarrollar en sus actividades profesionales al impartir conocimientos mediante la interrelación con los educandos empleando los diversos enfoques pedagógicos. La utilidad de la didáctica para el cumplimiento de sus acciones es trascendente debido a que para sus acciones los docentes deben de conocer las cualidades, habilidades, defectos, estilos de aprendizaje, los problemas sociales, económicos y emocionales que presenten sus alumnos, todo ello encaminado a la enseñanza de contenidos temáticos que se tienen en un currículo de estudios. También se considera sus acciones como parte del ejercicio pragmático como su responsabilidad institucional que se orienta a un proceso educativo basado en la calidad de la enseñanza. Por último, la formación docente se debe mucho a la formación de servicio que va a ser la consolidación del esfuerzo que desarrollen los docentes durante su vida activa en la profesión.

Dentro del contexto de la formación docente es prioritario que se orienta a la condición de calidad que se debe encontrar en su desempeño, esto incluye la adecuada incorporación de una actualización y perfeccionamiento constante de orden pedagógico, didáctico y de uso de la tecnología dominante en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Dimensiones del desempeño docente

Para efectos de la investigación se está considerando dos dimensiones del desempeño docente: desempeño didáctico y desempeño social.

Desempeño didáctico

Para entender la propuesta del desempeño didáctico se recurre a la propuesta de Perrenoud y Charlier (2004), que afirman la permanente necesidad de desarrollar las actividades docentes en base a las exigencias que muestran los estudiantes, las tendencias del aprendizaje se hacen más significativas. Los estudiantes en este proceso requieren de mejores desempeños que redunden en la aplicación de metodologías activas y de participación colaborativa orientadas a la obtención de conocimientos que sean suficientes para la solución de problemáticas derivadas de la aplicación de los aprendizajes en contextos reales. Se debe tener una mirada prospectiva que ayude a los estudiantes a alcanzar de manera gradual los aprendizajes, para lo que se tienen que desarrollar de forma ordenada y sistemática la planificación de los contenidos temáticos según las disposiciones del currículo vigente. También se debe de considerar la valoración cualitativa y cuantitativa expresada en el logro de los aprendizajes como producto de la enseñanza, que debe ser interpretada y socializada como evidencias del proceso educativo.

Desempeño Social

La propuesta de Alterio y Pérez (2014), al respecto de la dimensión social, considera dos elementos vitales, por un lado la condición socio emocional que poseen los docentes al enfrentar las condiciones de enseñantes, la tolerancia, la valoración y sentimientos que se desarrollan en el proceso de interacción entre docentes y estudiantes; por otro lado, se debe tener en cuenta la interacción social como las relaciones personales e interpersonales que surgen entre los docentes, los docentes y estudiantes, los docentes y directivos. Estos elementos influyen en el desempeño de los docentes.

También en su estudio Mayer y Salovey (2003), indican que la actividad docente se sienta en la condición emotiva que desempeñan en su interacción con otros agentes educativos; precisan cuatro aspectos del proceso social: la forma de trabajar las emociones de estudiantes y docentes; la forma de control de las emociones en el desarrollo de sus actividades; la condición de orientadores de las emociones que pueden surgir en la

interacción con sus estudiantes; por último, la propuesta de controlar la dimensión social de la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.

2.3 Bases filosóficas

El fundamento gnoseológico: se basa en las condiciones pragmáticas de la observación de la problemática, que incide en la forma de prestación de interés por parte de los docentes y sus actividades profesionales en las instituciones educativas, se puede señalar que en algunos casos son determinantes las condiciones externas, como la remuneración, el estatus quo, las relaciones laborales, que están por encima de los intereses personales como son la vocación del servicio educativo.

El fundamento epistemológico: en este caso la investigación se fundamenta en el marco teórico y conceptual que se tiene a partir de otras investigaciones y trabajos que tratan sobre la motivación laboral y van describiendo cada uno de los elementos concordantes a la acción, pero también sobre las acciones que desarrollan los docentes desde el punto de vista pedagógico y la interacción social que desarrollan.

El fundamento lógico: este fundamento está en relación a la condición que se expresa en el constructo a mayor motivación laboral el desempeño laboral puede mejorar las condiciones del servicio educativo de la institución educativa.

2.4 Definición de términos básicos

Actitudes

Formas de manifestación que adoptan las personas al estar afectado por estímulos externos ya sean sociales o naturales.

Competencias docentes.

Se presentan como las formas más claras y pertinentes de diferenciar la actividad docente, que empoderan los docentes de conocimientos, habilidades y destrezas, manifestadas en sus componentes cognitivos, procedimentales y afectivos.

Competencias laborales

Se entiende como las formas de manifestarse por parte de diferentes profesionales del campo laboral que tratan de diferenciarse entre ellos.

Desempeño docente.

Se entiende como el nivel de ejecución de las tareas y actividades del profesional educativo dentro de un ambiente formal.

Eficacia.

Son las acciones que pueden presentarse cuando las personas obtienen beneficios con poca disposición de uso del tiempo y de recursos, pero con resultados previstos.

Eficiencia.

Se presenta cuando la inversión para lograr alcanzar las metas no sufre grandes cantidades, solo se requiere de pocas cantidades para lograr los propósitos planteados.

Habilidades sociales.

Son las formas caracterizadas que se reflejan en las personas a partir de la concreción de la vida en sociedad.

Inteligencia emocional.

Es la que se manifiesta en las personas y se caracteriza cuando se involucran las diversas manifestaciones que enfrentan en momentos diversos y que se traducen en formas de actuación personalizadas.

Motivación laboral.

Es una etapa íntima que sustenta la conducta de la persona; son secuencias de rigor, trayectoria y constancia de la energía de una persona para obtener un propósito.

Motivación extrínseca.

Es la condición que se presenta en las personas para desenvolverse pero que se presentan como fenómenos externos.

Motivación intrínseca.

Es la condición que se presenta en las personas para desenvolverse pero que se presentan como fenómenos internos.

Satisfacción laboral.

Es una forma de responder de manera concreta al desempeñar funciones establecidas en la organización laboral.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación positiva entre la motivación laboral y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay.

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación positiva entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay.

Existe relación positiva entre la motivación extrínseca y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay.

Existe relación positiva entre la motivación trascendente y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay.

2.6 Operacionalización de las variables

Variable 1: Motivación laboral

Definición conceptual: Es una etapa íntima que sustenta la conducta de la persona; son secuencias de rigor, trayectoria y constancia de la energía de una persona para obtener un propósito.

Tabla 1

Operacionalización de la variable: motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Motivación intrínseca	Vocación	5	Bajo	5 -11
	Identificación social		Medio	12 -18
	Autoestima profesional.		Alto	19 -25
Motivación extrínseca	Reconocimiento laboral	5	Bajo	5 -11
	Reconocimiento social		Medio	12 -18
			Alto	19 -25
Motivación trascendente	Calidad.	5	Bajo	5 -11
	Fe compuesta.		Medio	12 -18
	Objetivo individual		Alto	19 -25
Motivación laboral		15	Bajo	15 -34
			Medio	35 -54
			Alto	55 -75

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual: Se entiende como el nivel de ejecución de las tareas y actividades del profesional educativo dentro de un ambiente formal.

Tabla 2

Operacionalización de la variable: desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Desempeño didáctico	Destrezas de planeamiento educativo.	15	Bajo	15 -34
	Aplicación de estrategias de enseñanza.		Medio	35 -54
	Aplicación de estrategias de evaluación		Alto	55 -75
Desempeño social	Asertividad	5	Bajo	5 -11
	Empatía		Medio	12 -18
	Solidaridad		Alto	19 -25
Desempeño docente		20	Bajo	20 -46
			Medio	47 -73
			Alto	74 -100

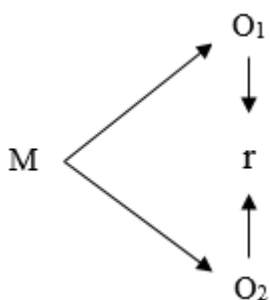
CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

La investigación es de tipo básico ya que solo utilizará conceptos ya existentes. Es de enfoque cuantitativo ya que solo permite establecer criterios a partir de los resultados de la cuantificación de los datos. Es transversal porque la información fue recogida en un solo tiempo, de acuerdo a la programación del proyecto. Es una exploración de tipo descriptiva debido a que solo se describen los resultados de las variables que intervienen; también es correlacional debido a que se correlacionan las hipótesis que se plantean a partir de la problemática enfocada.

Esquema de investigación



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V₁

O₂ = Observación de la V₂

r = Correlación entre ambas variables

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población estará constituida por 64 docentes de educación secundaria.

3.2.2 Muestra

La muestra quedo conformada por los 64 docentes.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Para la variable motivación laboral, un cuestionario tipo Likert con 15 ítems. Validado en la investigación de (Gallardo, 2017).

Para la variable desempeño docente, un cuestionario tipo Likert con 20 ítems. Validado en a investigación de (Quispe, 2013).

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Procesamiento descriptivo

Después de recolectar la información, se pasó a procesarlos con el programa SPSS 24.0, de donde se fueron estableciendo las tablas y figuras, a lo que se denomina análisis descriptivo en tablas y figuras.

Procesamiento inferencial

Es la etapa en la que con ayuda del análisis descriptivo se procesan las hipótesis, de la que se obtienen los resultados y se toman las decisiones favorables o desfavorables a lo planteado.

Para determinar la correlación entre las variables se utilizó el Coeficiente de correlación de Spearman, (ro). La fórmula utilizada es:

$$= 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad se establece dos criterios: por las varianzas y la correlación entre los ítems.

De las varianzas: se calcula con la formula siguiente.

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- K es el número de preguntas o ítems.

A partir de las correlaciones entre los ítems: se calcula con la formula siguiente.

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n-1)},$$

Donde

- n es el número de ítems y
- p es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

Los resultados son los siguientes:

Tabla 3

Confiabilidad: motivación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,793	15

Interpretación:

Se considera una excelente confiabilidad

Tabla 4

Confiabilidad: desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,765	20

Interpretación:

Se considera una excelente confiabilidad

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Descripción de motivación laboral

Tabla 5

La motivación laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	23,4%
Medio	33	51,6%
Alto	16	25,0%
Total	64	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

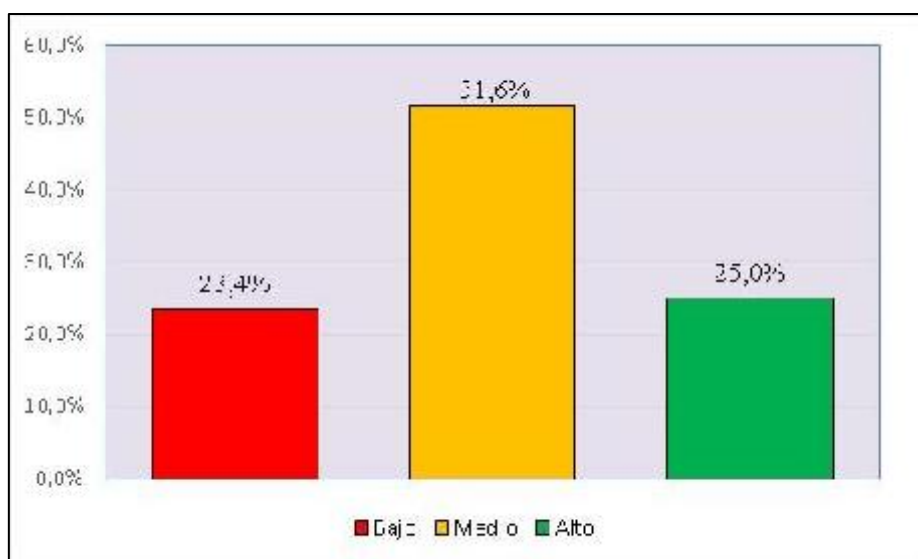


Figura 1 *Porcentaje de la motivación laboral*

Interpretación:

De la tabla 5 y figura 1, un 51,6% de docentes sostienen que la variable motivación laboral alcanzó un nivel medio, un 25,0% afirman que se logró un nivel alto y un 23,4% que se consiguió un nivel bajo.

Tabla 6

Dimensiones de la motivación laboral

Niveles	Motivación intrínseca		Motivación extrínseca		Motivación trascendente	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	15	23,4%	15	23,4%	13	20,3%
Medio	39	60,9%	35	54,7%	29	45,3%
Alto	10	15,6%	14	21,9%	22	34,4%
Total	64	100,0%	64	100,0%	64	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

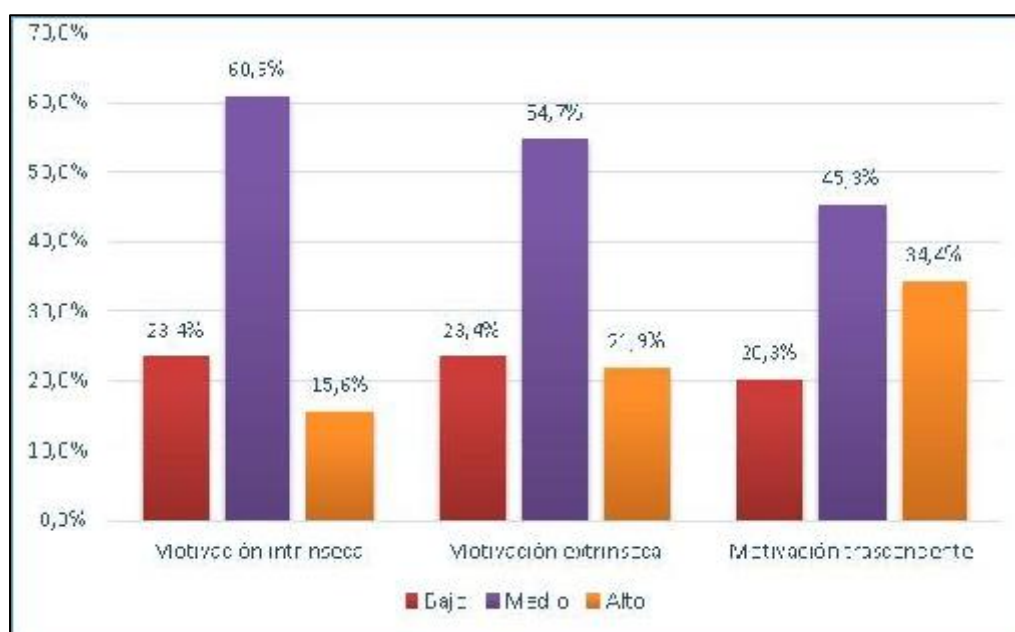


Figura 2 *Porcentaje de dimensiones de la motivación laboral*

Interpretación:

De la tabla 6 y figura 2, un 60,9% de docentes sostienen que en la dimensión “Motivación intrínseca” se denota un nivel medio, un 23,4% expresa un nivel bajo y un 15,6% enuncia un nivel alto. En la dimensión “Motivación extrínseca”, un 54,7% expresa un nivel medio, un 23,4% denota un nivel bajo y un 21,9% indica un nivel alto. Y en la

dimensión “Motivación trascendente” un 45,3% muestra un nivel medio, un 34,4% evidencia un nivel alto y un 20,3% alcanzaron un nivel bajo.

4.1.2 Descripción del desempeño docente

Tabla 7

Desempeño docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	17,2%
Regular	40	62,5%
Eficiente	13	20,3%
Total	64	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

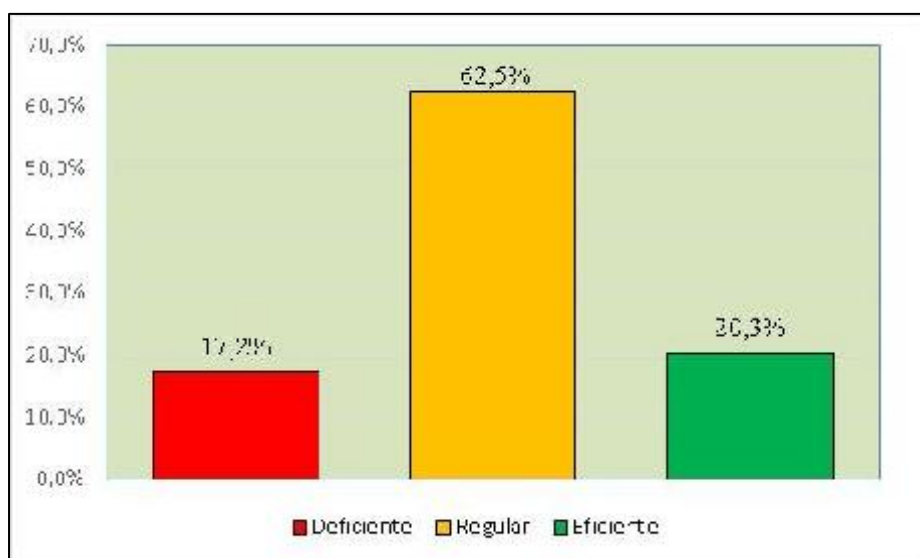


Figura 3 Porcentaje de desempeño docente

Interpretación:

De la tabla 7 y figura 3, un 54,3% de docentes sostienen que la variable desempeño docente se alcanzó un nivel regular, un 20,3% se logró un nivel eficiente y un 17,2% que se adquirió un nivel deficiente.

Tabla 8

Dimensiones de desempeño docente

Niveles	Desempeño didáctico		Desempeño social	
	f	%	f	%
Deficiente	13	20,3%	14	21,9%
Regular	39	60,9%	49	76,6%
Eficiente	12	18,8%	1	1,6%
Total	64	100,0%	64	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

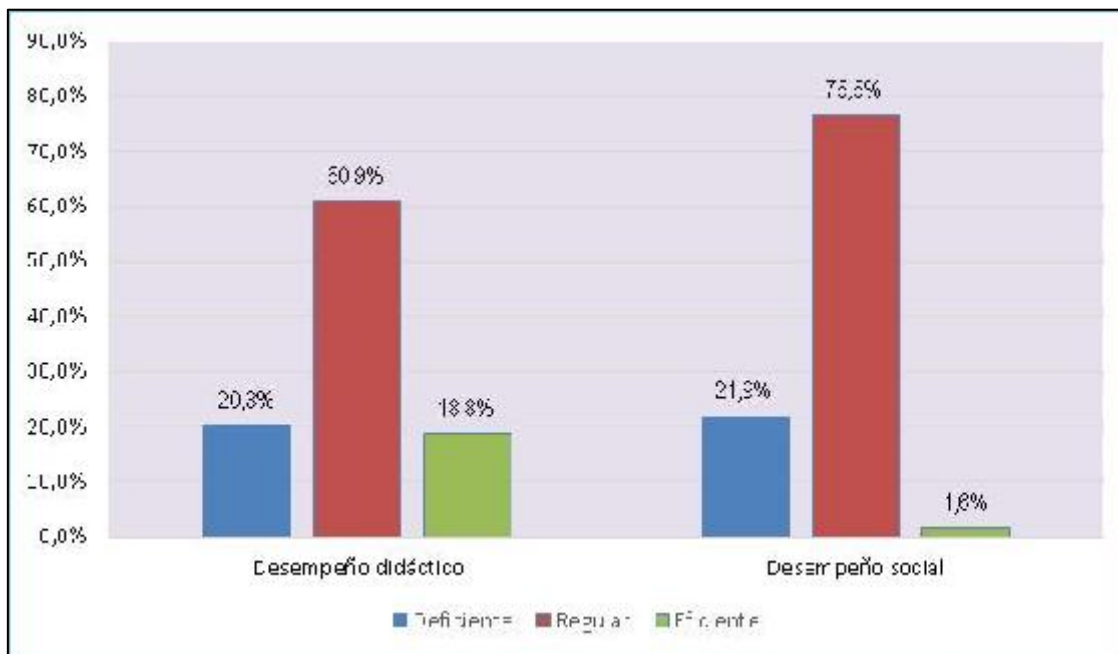


Figura 4 *Porcentaje de dimensiones de desempeño docente*

Interpretación:

De la tabla 8 y figura 4, un 60,9% de docentes sostienen que en la dimensión “desempeño didáctico” se denota un nivel regular, un 20,3% expresa un nivel deficiente y un 18,8% muestran un nivel eficiente. En la dimensión “Desempeño social” un 76,6% presentan un nivel regular, un 21,9% denotan un nivel deficiente y un 1,6% evidencian un nivel eficiente.

4.1.3. Prueba de Normalidad

Tabla 9

Resultados de la prueba de normalidad

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación intrínseca	,184	64	,000
Motivación extrínseca	,245	64	,000
Motivación trascendente	,271	64	,000
Motivación laboral	,202	64	,000
Desempeño didáctico	,172	64	,000
Desempeño social	,223	64	,000
Desempeño docente	,185	64	,000

Interpretación:

De la tabla 9, se establece el uso de la prueba no paramétrica: Correlación de Spearman.

4.3 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_a: Existe relación positiva entre la motivación laboral y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay.

H₀: No existe relación positiva entre la motivación laboral y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay.

Tabla 10

Correlación entre la motivación laboral y el desempeño docente

		Motivación laboral	Desempeño docente
Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,670**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	64	64
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,670**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	64	64

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

Toma de decisión:

La tabla 10, denota una correlación de $r=0,670$ con una relevancia menor a 0,05 la que acepta a la hipótesis alternativa y rechazando la nula. Por tanto, evidenciamos que existe relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay. La correlación es de una intensidad buena.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación positiva entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay.

H0: No existe relación positiva entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay.

Tabla 11

Correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño docente

		Motivación intrínseca	Desempeño docente
Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,629**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	64	64
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,629**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	64	64

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

Toma de decisión:

La tabla 11, denota una correlación de $r=0,629$ con una relevancia menor a 0,05 la que acepta a la hipótesis alternativa y rechazando la nula. Por tanto, evidenciamos que existe relación entre la motivación laboral intrínseca y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay. La correlación es de una intensidad buena.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación positiva entre la motivación extrínseca y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay.

H0: No existe relación positiva entre la motivación extrínseca y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay.

Tabla 12

Correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño docente

		Motivación extrínseca	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,750**
		N	64
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,750**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	64

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

Toma de decisión:

La tabla 12, denota una correlación de $r=0,750$ con una relevancia menor a 0,05 la que acepta a la hipótesis alternativa y rechazando la nula. Por tanto, evidenciamos que existe relación entre la motivación laboral extrínseca y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay. La correlación es de una intensidad buena.

Hipótesis específica 3

H_a: Existe relación positiva entre la motivación trascendente y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay.

H₀: No existe relación positiva entre la motivación trascendente y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay.

Tabla 13

Correlación entre la motivación trascendente y el desempeño docente

		Motivación trascendente	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación trascendente	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,699**
		N	64
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,699**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	64

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

Toma de decisión:

La tabla 13, denota una correlación de $r=0,699$ con una relevancia menor a $0,05$ la que acepta a la hipótesis alternativa y rechazando la nula. Por tanto, evidenciamos que existe relación entre la motivación laboral trascendente y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay. La correlación es de una intensidad buena.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

De los aciertos estadísticos ubicados, se acepta la hipótesis general que establece que existe relación positiva entre la motivación laboral y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay. El resultado establecido guarda correspondencia con los que sustentan Rodrigues (2020), Salazar (2018), Blas y Ortiz (2019), en motivación y motivación laboral señalan que se manifiesta una relación porcentual entre el interés o motivación que existe entre los trabajadores de diferentes instituciones laborales, esto es coincidente con los que se presenta en mi estudio. Pero se presenta diferencias en el desempeño de los docentes que se está tomando un poco participación al respecto.

En lo que respecta a la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay, los estudios realizados por Rodríguez (2020) y Lucas (2019), muestran una coincidencia debido a que proponen que la motivación intrínseca tiene una mayor prevalencia en los trabajadores de las organizaciones que fueron motivo de sus estudios; pero fueron contrarios a los resultados propuestos por Tapia y Loaiza (2015) y Tituaña (2013), quienes afirman que se manifiesta una inexistente correspondencia entre la motivación intrínseca y el desempeño de los trabajadores de las organizaciones que formaron parte del estudio.

En cuanto a la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay, son coincidentes las propuestas a las que llegaron en sus investigaciones Silva (2017) y Rodrigues (2020) que manifiestan que los porcentajes estadísticos de la motivación extrínseca son considerados de magnitud alta, encontrándose que los factores que inciden en la motivación laboral se presenta por los

incentivos que reciben por parte de las instituciones esta alta incidencia a obtener mejores condiciones en sus actividades laborales. Los resultados son contrarios a los que muestran en su investigaciones Rodríguez (2020) y Lucas (2019), cuyos resultados presentan una baja incidencia en las condiciones de facotres externos en la motivación de las actividades laborales.

Por último, con referencia a la relación entre la motivación trascendente y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay, se resalta la coincidencia de los resultados con los que proponen Salazar (2018), Blas y Ortiz (2019), cuyos hallazgos son la incidencia de la motivación trascendente en el logro de mejores condiciones de las actividades laborales de los trabajadores involucrados en la investigación; pero son contrarios en las afirmaciones del desempeño docente, ya que sus estudios privilegiaron otras actividades laborales.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primero: Según lo propuesto en la hipótesis general se estima una correlación de $r=0,670$ con una relevancia menor a 0,05 lo que permite aceptar la hipótesis alternativa y afirmar que concurre correlación entre la motivación laboral y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay. La correlación tiene una intensidad de 67,0% considerada como buena.

Segundo: Según lo propuesto en la hipótesis específica 1 se estima una correlación de $r=0,629$ con una relevancia menor a 0,05 lo que permite aceptar la hipótesis alternativa y afirmar que coexiste correspondencia entre la motivación laboral intrínseca y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay. La correlación tiene una intensidad de 62,9% considerada como buena.

Tercero: Según lo propuesto en la hipótesis específica 2 se estima una correlación de $r=0,750$ con una relevancia menor a 0,05 la que acepta a la hipótesis alternativa y afirmar que coexiste correspondencia entre la motivación laboral extrínseca y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay. La correlación tiene una intensidad de 75,0% considerada como buena.

Cuarto: Según lo propuesto en la hipótesis específica 2 se estima una correlación de $r=0,699$ con una relevancia menor a 0,05 la que acepta a la hipótesis alternativa y afirmar que coexiste correspondencia entre la motivación laboral trascendente y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay. La correlación tiene una intensidad de 69,9% considerada como buena.

6.2 Recomendaciones

Primero: De lo establecido como resultado general de la relación del 67,0% entre las variables y la decisión de afirmar la existencia relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, lo que permite recomendar a los directivos y docentes que se fortalezca las condiciones de la motivación laboral mediante capacitaciones y talleres vivenciales que redunden en mejores desempeños laborales.

Segundo: De lo establecido como resultados específicos 1 de la relación del 62,9% entre la dimensión motivación laboral intrínseca y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, lo que permite recomendar a los directivos y docentes que se desarrollen acciones para fortalecer sus tres indicadores: vocación, identificación social y autoestima profesional de los docentes de la institución escolar.

Tercero: De lo establecido como resultados específicos 2 de la relación del 75,0% entre la dimensión motivación laboral extrínseca y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, lo que permite recomendar a los directivos y docentes que se desarrollen acciones para fortalecer sus dos indicadores: reconocimiento laboral y reconocimiento social entre los docentes del centro escolar.

Cuarto: De lo establecido como resultados específicos 3 de la relación del 69,9% entre la dimensión motivación laboral trascendente y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, lo que permite recomendar a los directivos y docentes que se desarrolle acciones para fortalecer sus tres dimensiones: calidad, fe compuesta y objetivo individual que se presenta entre los docentes, desarrollando estrategias activas.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Blas, M., & Ortiz, C. (2019). *Fatiga y motivación laboral en un grupo de trabajadores de una empresa en Lima Metropolitana*. Tesis de Pregrado, Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Facultad de Psicología y Humanidades , Perú.
- Gallardo, K. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Agraria La Molina, Escuela de Posgrado, Lima.
- Lucas, Z. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada, Lima 2019*. Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión, Escuela de Posgrado, Perú.
- Quispe, M. (2013). *Relación entre los niveles de motivación laboral y la calidad del desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la provincia de cañete, año 2012*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle, Escuela de Posgrado, Lima.
- Rodrigues, N. (2020). *Análisis de la motivación laboral de los funcionarios públicos: un estudio desde el Hospital General de Machava, en Mozambique*. Tesis de Maestría, Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas , Chile.
- Rodríguez, C. (2020). *El desempeño docente y su incidencia en el aprendizaje de la matemática en estudiantes con bajo rendimiento en la educación general básica superior*. Tesis de Maestría, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Departamento de Posgrado, Ecuador.
- Salazar, C. (2018). *La motivación laboral y su incidencia en la calidad del servicio en el sector microempresarial*. Tesis de Pregrado, Universidad Estatal de Milagro, Facultad Ciencias Comerciales y Administrativas, Ecuador.
- Silva, Y. (2017). *Acompañamiento pedagógico y su relación con el desempeño docente en la red educativa "Erasmus Lorenzo Flores Monsalve"*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca, Escuela de Posgrado, Perú.

Tapia, A., & Loaiza, V. (2015). *La gestión administrativa y desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Ugel 01 – Maynas – 2014*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Escuela de Post Grado, Perú.

Tituaña, Á. (2013). *Desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del Centro de Educación Básica Dr. Luís Eguiguren de la parroquia de Amaguaña Cantón Quito provincia Pichincha*. Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato, Centro de Estudios de Posgrado, Ecuador.

7.2 Fuentes bibliográficas

Álvarez de Mon, S. (2001). El líder en la empresa y en la sociedad: cultura, valores y cambio. En S. Álvarez de Mon, P. Cardona, M. Chinchilla, P. Miller, J. Pérez, & J. Pin, *Paradigmas del liderazgo: claves para la dirección de personas* (págs. 165 - 174). Madrid: Mc Graw-Hill.

Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Administración, una ventaja competitiva*. México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos. Quinta edición*. Santa Fe de Bogotá: McGraw Hill.

Chiroque, S. (2006). *Evaluación de Desempeños Docentes*. Lima: Instituto de Pedagogía Popular.

Enrique, Y. (2008). *Diseño curricular y competencias laborales*. México: Mc Graw-Hill.

Espada, M. (2002). *Nuestro motor emocional: la motivación*. Madrid: Díaz de Santos.

Juvonen, J., & Wentzel, K. (2001). *Motivación y adaptación escolar*. México: Oxford.

Kolb, D., Rubin, I., & McIntyre, J. (1980). *Psicología de las organizaciones*. México: Prentice Hall.

Louzano, P., & Moriconi, G. (2014). Visión de la Docencia y Características de los Sistemas de Formación Docente. En O. /. UNESCO, *Temas críticos para formular políticas docentes en América Latina y el Caribe: el dante actual* (págs. 10 - 52). Santiago de Chile: Credispa.

McKernan, J. (2001). *Investigación Acción y Currículum*. Madrid: Ediciones Morata.

- MINEDU. (2007). *Sistema de evaluación de desempeño*. Lima: Gestión pedagógica MED.
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Minedu.
- Montana, P. (2002). *Administración*. México: CECSA.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos modelos e instrumentos*. Bogotá: Magisterio.
- Moreno, V. (2008). *Modelo para el perfeccionamiento del desempeño profesional del Profesor General Integral de la ETP. Ponencia presentada en Simposio Internacional de Pedagogía Profesional 2003*. La Habana: ISPETP.
- Pérez, J. (2002). *Fundamentos de la dirección de empresas*. Madrid: Rialp.
- Perrenoud, P., & Charlier, É. (2004). *La formación profesional del maestro. Estrategias y Competencias*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Valdés, H. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. La Habana: ICCP.

7.3 Fuentes hemerográficas

- Alterio, G., & Pérez, H. (2014). Inteligencia emocional: teoría y praxis en educación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1 - 5.
- Arredondo, M., Uribe, M., & Wuest, T. (1979). Notas para un modelo de docencia. *Perfiles educativos N° 3*, 3 - 27.
- Chávez, M., Ramos, A., & Velazquez, P. (2017). Análisis de las estrategias docentes para promover la convivencia y disciplina en el nivel de educación preescolar. *Educación Vol. XXVI, N° 51*, 55-78.
- De La Cruz, F. (2008). Análisis descriptivo de la afectividad en el profesorado en formación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada. *Revista Lusofona de Educación N° 21*, 75 - 85.
- Delgado, M. (2015). Los Estilos de Enseñanza en Educación Física y el Deporte a través de 40 años de vida profesional. *Retos*, 28, 240-247.

Herzberg, F. (1998). Una vez más: ¿Cómo motivas a los empleados? *Harvard Business Review*. N° 23, 59 - 67.

Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universitaria de EAFIT* N° 128, 80-85.

Mayer, J., & Salovey, P. (2003). Inteligencia emocional. *Imaginación, cognición y personalidad* N° 9, 185-211.

Roussell, P. (2000). La motivación conceptos y teorías. *Ciencias Sociales - Universidad de Toulouse*, 5 - 12.

7.4 Fuentes electrónicas

Díaz, H. (10 de octubre de 2021). *Revista Tarea*. Obtenido de Desempeño docente: http://tarea.org.pe/images/Tarea72_Hugo_Diaz.pdf

RAE. (10 de octubre de 2021). *Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de Definición de desempeño: <https://dle.rae.es/desempe%C3%B1o>

Sánchez, S. (14 de enero de 2021). *La teoría de Maslow sobre las necesidades humanas*. Obtenido de La teoría de Maslow sobre las necesidades humanas: http://apsd./file/view/UT1.+Necesidades_Teoria+de+Maslow.pdf

ANEXOS

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado docente:

El cuestionario permitirá conocer la motivación laboral en la institución educativa. Los enunciados tienen varias posibilidades de respuesta y debes elegir y marcar con un aspa (x).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	A menudo	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	VALORES				
		1	2	3	4	5
Dimensión: motivación intrínseca						
1	Tienes posibilidad laboral para realizar acciones que más te gustan					
2	Las tareas que desarrollan en la institución están acordes a tus competencias					
3	Te sientes cómodo con las actividades que desarrollas					
4	Asumes toda la responsabilidad en el cumplimiento de tus actividades					
5	Tomo iniciativas para mejorar las condiciones laborales					
Dimensión: motivación extrínseca						
6	Los directivos reconocen tu trabajo en la institución					
7	Te brindan libertad para realizar y organizar tus actividades profesionales					
8	Puedes participar de las decisiones de la marcha de la institución educativa					
9	El desarrollo de mis actividades me permite lograr que me brinden recompensas					
10	Los directivos me prestan apoyo para mejorar el cumplimiento de mis actividades					
Dimensión: motivación trascendente						
11	Los directivos cuando acompañan tu trabajo destacan tu labor profesional					
12	Tu desempeño te brinda satisfacción personal por la labor cumplida					
13	Mi responsabilidad me permite sentirme importante					
14	Lograr la oportunidad de mejorar mi performance profesional					
15	Con el monitoreo y acompañamiento logro mejorar el desarrollo de mis actividades					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente:

El cuestionario permitirá conocer el desempeño docente en la institución educativa. Los enunciados tienen varias posibilidades de respuesta y debes elegir y marcar con un aspa (x).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	A menudo	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMES	VALORES				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Desempeño didáctico						
1	Determinó las capacidades u objetivos de aprendizaje					
2	Seleccionó y organizó los contenidos en función de las necesidades de los educandos					
3	Aplicó las estrategias de enseñanza					
4	Genera interés en relación con el tema a desarrollar					
5	Identifica los conocimientos previos, como base para el desarrollo cognitivo de los estudiantes					
6	Genera conflicto cognitivo (plantea problemas, afirmaciones nuevas, retos, etc.)					
7	Orienta al estudiante a fuentes de información útiles					
8	Provee estrategias para el procesamiento de la información (análisis y reestructuración de la información).					
9	Estimula permanentemente al estudiante, retroalimenta.					
10	Incorpora y resalta valores y actitudes positivas en el proceso de aprendizaje.					
11	Identifica con claridad los procedimientos de evaluación concordantes con las capacidades a evaluar					
12	Aplica los instrumentos pertinentes al tipo de dominio cognitivo o procedimental					
13	Establece puentes entre las capacidades de aprendizaje y los criterios de evaluación.					
14	Los indicadores de logro los transforma en ítems o muestras de desempeño.					
15	Entrega información oportuna y permanente al estudiante en relación con sus progresos.					
Dimensión: Desempeño social						
16	Promueve gestos solidarios en la comunidad educativa ante casos de situación crítica de alguno de sus componentes					
17	En conversaciones con los demás actores educativos, muestra predisposición a la escucha de los demás					
18	Se expresa asertivamente en las conversaciones frente a los estudiantes o colegas					
19	Muestra solidaridad ante eventuales casos de emergencia de alguno de sus estudiantes o colegas					
20	En el desarrollo de la sesión de aprendizaje, tiene cercanía con sus estudiantes, los motiva a que exista la confianza del caso					

35	2	2	2	1	2	9	2	2	1	1	2	8	2	1	2	2	2	9	26	Bajo	3	2	1	2	4	1	4	4	1	1	1	2	2	2	2	32	1	1	4	2	2	10	42	Deficiente
36	3	2	2	3	4	14	4	2	2	2	3	13	2	4	2	2	5	15	42	Medio	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	56	1	4	3	5	5	18	74	Eficiente
37	3	2	2	3	4	14	4	2	2	2	3	13	2	4	2	2	5	15	42	Medio	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	56	1	4	3	5	5	18	74	Eficiente	
38	2	2	2	1	2	9	2	2	1	1	2	8	2	1	2	2	2	9	26	Bajo	3	2	1	2	4	1	4	4	1	1	1	2	2	2	2	32	1	1	4	2	2	10	42	Deficiente
39	3	3	3	3	3	15	1	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	43	Medio	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	47	2	4	4	4	4	18	65	Regular	
40	3	2	2	3	4	14	4	2	2	2	3	13	2	4	2	2	5	15	42	Medio	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	56	1	4	3	5	5	18	74	Eficiente
41	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	1	8	2	2	1	1	2	8	26	Bajo	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	1	1	1	1	1	5	22	Deficiente	
42	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	2	2	1	1	2	8	27	Bajo	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	44	2	3	3	2	3	13	57	Regular
43	3	3	3	3	3	15	1	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	43	Medio	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	47	2	4	4	4	4	18	65	Regular	
44	4	2	2	3	4	15	4	3	3	3	3	16	3	4	2	2	5	16	47	Medio	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	52	4	4	3	3	3	17	69	Regular	
45	4	2	2	5	5	18	4	2	5	5	5	21	4	5	2	2	5	18	57	Alto	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	54	2	4	3	4	3	16	70	Regular	
46	3	2	2	3	4	14	4	2	2	2	3	13	2	4	2	2	3	13	40	Medio	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	51	1	4	3	3	3	14	65	Regular	
47	2	2	2	1	2	9	2	2	1	1	2	8	2	1	2	2	2	9	26	Bajo	3	2	1	2	4	1	4	4	1	1	1	2	2	2	2	32	1	1	4	2	2	10	42	Deficiente
48	4	2	2	3	4	15	4	3	3	3	3	16	3	4	2	2	5	16	47	Medio	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	52	4	4	3	3	3	17	69	Regular
49	3	3	3	3	3	15	1	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	43	Medio	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	47	2	4	4	4	4	18	65	Regular	
50	3	4	4	3	4	18	4	2	2	2	3	13	2	4	2	2	5	15	46	Medio	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	56	1	4	3	5	5	18	74	Eficiente
51	3	3	3	3	3	15	1	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	43	Medio	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	47	2	4	4	4	4	18	65	Regular	
52	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	1	8	2	2	1	1	2	8	26	Bajo	2	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	36	1	3	3	1	3	11	47	Regular		
53	3	3	3	3	3	15	1	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	43	Medio	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	45	2	4	4	2	2	14	59	Regular	
54	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	2	7	2	1	2	2	2	9	22	Bajo	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	40	2	3	3	2	3	13	53	Regular	
55	3	3	3	3	3	15	1	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	43	Medio	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	36	2	4	3	2	3	14	50	Regular
56	3	3	3	3	3	15	1	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	43	Medio	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	37	2	2	4	4	4	16	53	Regular	
57	3	3	3	3	3	15	1	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	43	Medio	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	33	2	2	2	2	2	10	43	Deficiente	
58	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	3	19	2	4	4	4	5	19	56	Alto	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	56	1	4	3	5	5	18	74	Eficiente
59	2	2	2	1	2	9	2	2	1	1	2	8	2	1	2	2	2	9	26	Bajo	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	26	1	1	2	2	2	8	34	Deficiente
60	4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	4	4	4	5	20	55	Alto	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	52	4	4	3	3	3	17	69	Regular
61	4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	5	23	4	5	4	4	5	22	67	Alto	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	54	2	4	3	4	3	16	70	Regular
62	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	3	19	2	4	4	4	3	17	54	Medio	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	51	1	4	3	3	3	14	65	Regular
63	3	3	3	3	3	15	1	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	43	Medio	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	37	2	2	4	4	4	16	53	Regular
64	3	3	3	3	3	15	1	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	43	Medio	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	36	2	2	3	2	3	12	48	Regular



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN ESCUELA DE POSGRADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN N°044-2022-V

En Huacho, el día 22 de febrero de 2022, siendo las 12:00 pm, en la aplicación de videoconferencia Meet de la Escuela de Posgrado, los miembros del Jurado Evaluador integrado por:

PRESIDENTE Dr. ABRAHAM WILLIAM GARCIA CHAPOÑAN DNI N°17548877
SECRETARIO Dr. JORGE ALBERTO PALOMINO WAY DNI N°15599204
VOCAL Dra. NORVINA MARLENA MARCELO ANGULO DNI N°15766280
ASESOR Dra. ELENA LUISA LAOS FERNANDEZ DNI N°15602414

El(la) postulante al Grado Académico Don(ña) ROSA PATRICIA ARMAS LARICO, identificado(a) con DNI N°21886815, procedió a la Sustentación de la Tesis titulada: **LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20983 JULIO C. TELLO, HUALMAY**, autorizado mediante Resolución Directoral N°0187-2022-EPG, de fecha 17 de febrero de 2022, de conformidad con las disposiciones del Reglamento de Grados Académicos y Títulos Profesionales vigentes, absolvió las interrogantes que le formularon los señores del Jurado.

Concluida la Sustentación de la tesis, se procedió a la votación correspondiente resultando el(la) candidato(a) APROBADA por UNANIMIDAD con la nota de:

CALIFICACION		EQUIVALENCIA	CONDICION
NUMERO	LETRAS		
18	DIECIOCHO	EXCELENTE	APROBADA

Siendo las 1:00 pm del día 22 de febrero de 2022, se dio por concluido el acto de sustentación, firmando el jurado evaluador el Acta de Sustentación de la Tesis Titulada: **LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20983 JULIO C. TELLO, HUALMAY**, para obtener el Grado Académico de **Maestro(a) en GERENCIA DE LA EDUCACIÓN**, inscrito en el **FOLIO N° 44** del LIBRO DE ACTAS.



Dr. ABRAHAM WILLIAM GARCIA CHAPOÑAN
PRESIDENTE



Dr. JORGE ALBERTO PALOMINO WAY
SECRETARIO



Dra. NORVINA MARLENA MARCELO ANGULO
VOCAL

Dra. ELENA LUISA LAOS FERNANDEZ
ASESOR

