

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**ESCUELA DE POSGRADO
TESIS**

**MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LOS
DOCENTES DEL CENTRO PREUNIVERSITARIO DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN-
HUACHO, 2021**

Presentado por:

JOSÉ ALONSO TOLEDO SOSA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA
GESTIÓN EDUCATIVA, CON MENCIÓN EN PEDAGOGÍA**

ASESOR:

Dr. CÉSAR WILFREDO VÁSQUEZ TREJO

HUACHO- PERÚ

2022

**MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LOS
DOCENTES DEL CENTRO PREUNIVERSITARIO DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN-
HUACHO, 2021**

DEDICATORIA

A mis hijas con mucho amor, por mostrarme cada día que todo en la vida tiene un sentido y que cada esfuerzo es recompensado con una sonrisa.

AGRADECIMIENTO

A mis padres, por darme la oportunidad de tenerlos a mi lado, por sus vivencias y experiencias, por cada momento grato y cada situación que definieron mi vida y de mis hermanos como personas de bien.

A mis hijas, por ser mi motivo y razón de seguir adelante y no rendirme, por cada instante de amor que atesoro en mis recuerdos.

A mi gran amigo César. El asesor de mi tesis, por aquellos momentos vividos en las aulas de posgrado y por su amistad sincera y su afán de tender siempre la mano a las personas que la necesitan.

INDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. Descripción de la realidad problemática	13
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Problema General	14
1.2.2. Problemas Específicos	14
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.3.1. Objetivo General.....	14
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Justificación de la investigación	15
1.5. Delimitación del estudio	15
1.6. Viabilidad del estudio	16
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de la investigación.....	17
2.1.1 Investigaciones internacionales	17
2.1.2 Investigaciones nacionales	18
2.2 Bases teóricas	19
2.2.1 Motivación Laboral	19
2.2.1.1. Definición	19
2.2.1.2. Teorías de la motivación laboral	20
2.2.1.3. Aspectos que motivan el trabajo	24
2.2.1.4. Factores del desempeño laboral	26
2.2.2 Desempeño docente	27

2.2.2.1. Definición de desempeño laboral	27
2.2.2.2. Definiciones de Desempeño Docente	28
2.2.2.3. Evaluación del Desempeño Profesional Docente	29
2.2.2.4. Dimensiones e indicadores del Desempeño Profesional del Docente.	30
2.3 Bases filosóficas	31
2.4 Definición de términos básicos	32
2.5 Hipótesis de investigación	33
2.5.1 Hipótesis general	33
2.5.2 Hipótesis específicas	33
2.6 Operacionalización de las variables	33
CAPITULO III METODOLOGÍA	35
3.1. Diseño Metodológico	35
3.2 Población y muestra	36
3.2.1 Población	36
3.2.2. Muestra	36
3.3 Técnicas de recolección de datos	36
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	38
3.5 Matriz de consistencia	39
CAPITULO IV RESULTADOS	41
4.1 Análisis de resultados	41
CAPITULO V DISCUSIÓN	55
5.1 Discusión de resultados	55
CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
6.1 Conclusiones	56
6.2 Recomendaciones	57
REFERENCIAS	58
5.1. Fuentes Bibliográficas	58
ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de la variable motivación laboral	34
Tabla 2 Matriz de operacionalización de la variable Desempeño profesional docente	34
Tabla 3 Población de docentes del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.....	36
Tabla 4 Fiabilidad de la escala de motivación laboral	37
Tabla 5 Fiabilidad de la ficha de desempeño docente	38
Tabla 6. <i>Interpretación de coeficiente de correlación de Spearman</i>	39
Tabla 7 <i>Baremo de la variable motivación laboral</i>	41
Tabla 8 <i>Niveles de motivación laboral</i>	41
Tabla 9 <i>Niveles de motivación según factores extrínsecos</i>	42
Tabla 10 <i>Niveles de motivación según factores intrínsecos</i>	43
Tabla 11 <i>Baremo de la variable desempeño profesional docente</i>	44
Tabla 12 <i>Niveles de desempeño profesional docente</i>	45
Tabla 13 <i>Nivel de capacidades pedagógicas</i>	46
Tabla 14 <i>Niveles de disposición para la labor docente</i>	47
Tabla 15 <i>Niveles de responsabilidad laboral</i>	48
Tabla 16 <i>Nivel de relaciones interpersonales</i>	49
Tabla 17 <i>Prueba de normalidad de las variables y dimensiones</i>	50
Tabla 18 <i>Correlación entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente</i>	51
Tabla 19 <i>Correlación entre los factores extrínsecos y el desempeño profesional docente</i> .	52
Tabla 20 <i>Correlación entre los factores intrínsecos y el desempeño profesional docente</i> ..	54

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Distribución porcentual de docentes según motivación laboral.....	42
<i>Figura 2.</i> Distribución porcentual de docentes según factores de higiene	43
<i>Figura 3.</i> Distribución porcentual de docentes según factores motivacionales	44
<i>Figura 4.</i> Distribución porcentual de docentes según nivel de desempeño	45
<i>Figura 5.</i> Distribución porcentual de docentes según nivel de capacidades pedagógicas...46	
<i>Figura 6.</i> Distribución porcentual de docentes según nivel de disposición para la labor docente	47
<i>Figura 7.</i> Distribución porcentual de docentes según responsabilidad laboral.....	48
<i>Figura 8.</i> Distribución porcentual de docentes según relaciones interpersonales.....	49
<i>Figura 9.</i> Diagrama de dispersión entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente	51
<i>Figura 10.</i> Diagrama de dispersión entre los factores extrínsecos y el desempeño docente	53
<i>Figura 11.</i> Diagrama de dispersión entre los factores intrínsecos y el desempeño docente	54

RESUMEN

La siguiente investigación titulado: “Motivación laboral y el desempeño profesional docente en los docentes del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho, 2021”, se planteó como objetivo determinar si existe relación entre las variables motivación laboral y desempeño docente. El estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental de corte transversal. La muestra de estudio lo conformaron los 45 docentes del Centro Preuniversitario (CPU), a quienes se les aplicó una escala de motivación laboral compuesto por 20 ítems, cuyo coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach fue $= .87$. para medir el desempeño docente se recopiló información de la ficha de desempeño alcanzada por la coordinación académica, cuyo coeficiente alfa de Cronbach fue de $= .75$. En lo que se refiere a la variable motivación laboral se llegó a los siguientes resultados: De 45 docentes que representan el 100 % de la muestra de estudio, se encontró que el 48.9 % de ellos mostraron un nivel normal de motivación laboral; mientras un 26.7 % mostraron un nivel bajo y solo un 24.4 % un nivel alto. En cuanto al desempeño profesional de los docentes se halló que el 53.3 % muestran un nivel bueno de desempeño; mientras un 24.4 % se ubican un nivel regular y solo un 22.2 % se ubican en un nivel muy bueno de desempeño docente. Al emplear la prueba de correlación rho de Spearman, se encontró que el (p -valor= $0.000 < 0.05$; $r = .855$) evidenciándose que existe correlación lineal positiva alta y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente. Concluyendo que a mejores niveles de motivación laboral se muestran mayores niveles de desempeño profesional en los docentes del CPU de la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Palabras clave: Motivación laboral y desempeño profesional docente.

ABSTRACT

The following research entitled: "Work motivation and professional teaching performance in teachers of the Pre-university Center of the National University José Faustino Sánchez Carrión-Huacho, 2021", set out as an objective to determine if there is a relationship between the variables work motivation and teaching performance. The study was developed with a quantitative approach, using a non-experimental cross-sectional design. The study sample was made up of 45 teachers from the Pre-university Center (CPU), to whom a work motivation scale composed of 20 items was applied, whose Cronbach's alpha reliability coefficient was $\alpha = .87$. To measure teaching performance, information was collected from the performance record obtained by the academic coordination, whose Cronbach's alpha coefficient was $\alpha = .75$. Regarding the work motivation variable, the following results were reached: Of 45 teachers who represent 100% of the study sample, it was found that 48.9% of them showed a normal level of work motivation; while 26.7% showed a low level and only 24.4% a high level. Regarding the professional performance of teachers, it was found that 53.3% show a good level of performance; while 24.4% are at a regular level and only 22.2% are at a very good level of teaching performance. When using the Spearman rho correlation test, it was found that the ($p\text{-value} = 0.000 < 0.05$; $r = .855$) showing that there is a high and statistically significant positive linear correlation between work motivation and professional teacher performance. Concluding that at better levels of work motivation, higher levels of professional performance are shown in the teachers of the CPU of the José Faustino Sánchez Carrión National University.

Keywords: Work motivation and professional teaching performance.

INTRODUCCIÓN

La motivación laboral es un factor de mucha importancia para lograr un mejor desempeño de quienes conforman una organización. Este factor es muchas veces descuidado en las organizaciones educativas (Instituciones de educación básica y superior), pues raras veces se recompensa el esfuerzo de los docentes y esto está afectando el bienestar de los maestros.

Bajo esta premisa, resulta imprescindible conocer el nivel o grado de motivación laboral y cómo este, está afectando el desempeño profesional docente. Con la única finalidad de tomar acciones que generen un ambiente con niveles altos de motivación, pues ello se verá traducido en la mejora de los niveles de desempeño laboral.

El estudio se ejecutó con el propósito de establecer si existe relación o no entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente en el Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Para ello el estudio se dividió de la siguiente manera.

En el capítulo I, se hizo la descripción de la realidad problemática y se formuló el problema de investigación, además, se planteó los objetivos, la justificación, delimitación y viabilidad de la investigación.

En el capítulo II, se presentan los antecedentes, y las bases teóricas de cada una de las variables en estudio tales como procesos didácticos y desarrollo de competencia matemática. Se ha consignado también la propuesta de las hipótesis y la operacionalización de variables.

El capítulo III, detalla la metodología utilizada, así como la población, muestra y muestreo. Además, se describe las características del instrumento utilizado (prueba de competencias matemáticas).

En el capítulo IV, se resaltan los resultados descriptivos y la contrastación de las hipótesis.

En el Capítulo V, se consigna las discusiones, comparando los resultados encontrados con otros trabajos muy similares, resaltando aspectos de similitud o discordancias con respecto a los otros resultados.

El capítulo VI se observan las conclusiones al que se han arribado del resultado de todo el procedimiento de investigación, también, así de las recomendaciones para su aplicación pertinente en la solución de la problemática expuesta.

En ese sentido, los resultados del estudio componen una valiosa fuente de información que debe ser socializado entre docentes y directivos del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, con el fin de implementar acciones que contribuyan a elevar el nivel de motivación laboral y mejorar los niveles de desempeño en los docentes del CPU.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En las circunstancias actuales el sistema universitario peruano exige rendir un examen de admisión para ser considerado estudiante de una universidad estatal o particular y estudiar una carrera profesional, todas las universidades cuentan con un Centro Preuniversitario. En el caso de las universidades estatales estas aparecieron en la década de los 90, cuando el estado peruano les dio a las universidades nacionales la libertad de generar sus propios ingresos. Hoy en día estas universidades destinan hasta el 30% de sus vacantes. El Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión destina el 40% de sus vacantes bajo la modalidad de ingreso directo a los más destacados de sus estudiantes.

Los docentes que laboran en este Centro Preuniversitario tienen la responsabilidad de preparar a los estudiantes egresados del nivel secundario de la educación básica regular de la Región Lima, y lograr que un gran porcentaje de ellos logren su ansiado ingreso a esta casa superior de estudios, tienen además la responsabilidad de que los estudiantes adquieran competencias académicas que les permitan llevar una vida académica exitosa dentro de la universidad, este contexto de obligación y presión determina en gran medida su desempeño profesional.

La motivación laboral es considerada como estrategia para generar un buen desempeño profesional docente en relación al reglamento, principios y valores de la institución. El nivel de motivación laboral de los docentes del Centro Preuniversitario se está viendo afectada por el descuido de elementos internos y externos como: la baja remuneración sin beneficios sociales, la falta de capacitación y actualización profesional, la falta de equipos multimedia para desempeñar sus labores, la falta de oportunidades de desarrollo profesional, etc. Todos estos elementos determinan en gran medida el desempeño profesional docente, puesto que un docente motivado laboralmente es más tendiente a tener un mejor desempeño.

Si no se interviene sobre estas condiciones y los directivos no le dan la importancia al recurso humano y buscan mejoras para elevar su nivel de motivación, para que los docentes se sientan motivados, valorados y reconocidos por su labor realizado dentro del Centro Preuniversitario, traerá como consecuencias un bajo nivel de desempeño de su personal docente y por consiguiente los resultados en el examen de admisión por esta modalidad no serán nada agradables.

Se hace necesario implementar en el Centro Preuniversitario medidas que contribuyan a generar mejores niveles de desempeño de su personal docente.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño profesional en los docentes del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2021?

1.2.2. Problemas Específicos

P.E.1: ¿Cuál es el grado de relación que existe entre los factores extrínsecos o de higiene y el desempeño profesional en los docentes del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2021?

P.E.2: ¿Cuál es el grado de relación que existe entre los factores intrínsecos o motivacionales y el desempeño profesional en los docentes del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño profesional en los docentes del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho, 2021

1.3.2. Objetivos específicos

O.E.1: Determinar el grado de relación que existe entre los factores extrínsecos o de higiene y el desempeño profesional en los docentes del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho, 2021

O.E.2: Determinar el grado de relación que existe entre los factores intrínsecos o motivacionales y el desempeño profesional en los docentes del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho, 2021

1.4. Justificación de la investigación

La presente pesquisa se justifica teóricamente, en razón que permitirá responder a la necesidad de contar con investigaciones actualizadas con respecto a nuevos enfoques sobre la motivación laboral y su relación con el desempeño docente en el Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Asimismo, el aporte práctico del presente estudio, es que los resultados posibilitarán el diseño y la ejecución de un plan de acción a los directivos, a fin de aportar a la mejora del nivel de motivación laboral y así asegurar la mejora del desempeño profesional docente, logrando que los estudiantes obtengan mejores resultados en los exámenes de admisión.

Así mismo, existe una justificación de carácter social, en razón de que los resultados obtenidos servirán como punto de referencia para conocer el nivel de motivación laboral y servirá a toda la comunidad educativa: Directivos, docentes y estudiantes del Centro Preuniversitario, así como el de contribuir a resolver un problema social.

1.5. Delimitación del estudio

Delimitación temporal

El trabajo de investigación se realizó en el ciclo académico febrero-mayo del año 2021.

Delimitación espacial

El trabajo se llevó a cabo en el Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, provincia de Huaura, departamento de Lima.

Delimitación temática

Se realizó un análisis de la motivación laboral de los docentes del Centro Preuniversitario, a efecto de determinar su relación con el desempeño profesional docente.

1.6. Viabilidad del estudio

La investigación fue viable ya que se contó con los recursos necesarios para concretarla: Apoyo de especialistas, materiales bibliográficos actualizados, instrumentos de recojo de datos y recursos económicos.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Jimenez (2014) realizó su investigación: “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada”, el objetivo fue “identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada de la ciudad de Bogotá”, la metodología fue descriptivo correlacional, de diseño no experimental, su población tuvo 73 docentes, se utilizó la técnica de la encuesta con tres cuestionarios como instrumento para el recojo de la información, aplicados electrónicamente, cuyos resultados demostraron que “no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional” (p.7)

Lopresti (2017) investigó sobre “La motivación en tiempo de crisis como herramienta para optimizar el desempeño laboral de los docentes del Liceo Carlos Arvelo” su objetivo fue “proponer un plan de acción basado en la motivación, en tiempo de crisis como herramienta para optimizar el desempeño laboral de los docentes del Liceo Carlos Arvelo” la metodología empleada fue tipo descriptiva, con una población de 56 docentes con una muestra de 18 docentes, la técnica utilizada fue la encuesta, con cuestionario como instrumento. Los resultados arrojaron como resultado “la implementación de un plan motivacional a los docentes para llevarlos a una acción reflexiva que los conduzca a desarrollar una tarea consigo mismos y con los de esta forma acrecentar el conocimiento y control de la dinámica pedagógica institucional” (p.64)

Rodriguez y Lechuga (2019) realizó la investigación “Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA” cuyo objetivo fue “mostrar evidencia de los factores y los niveles de desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA” con metodología de tipo descriptiva, con diseño no experimental y transeccional. Con una

muestra de 79 docentes y 5 directivos. El instrumento estuvo compuesto por 26 ítems en escala de tipo Likert. El estudio concluye que “a fin de aumentar la frecuencia en los factores de desempeño docente y alcanzar niveles más altos de este en los docentes, se requiere de una mayor motivación” (p.79) teniendo presente la comunicación como mecanismo para crear un clima óptimo.

López (2015) en su investigación “Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo” cuyo objetivo fue “analizar la motivación como influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo” con metodología descriptiva de tipo no experimental y transeccional. Tuvo una muestra de 23 docentes, la técnica empleada fue la encuesta con tipo de escala Likert de 27 ítems. Los resultados concluyen que “la motivación actual de los docentes no se encuentra en los niveles deseados, existe condiciones que influyen en su proceso, no existen incentivos por la gerencia que atienda las necesidades humanas y obtención de metas y objetivos” (p.69)

2.1.2 Investigaciones nacionales

García (2017) en su estudio “Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente en el Centro Preuniversitario de la Universidad de Educación Enrique Guzmán y Valle” con el objetivo de “determinar la relación entre el liderazgo transformacional directivo y desempeño docente en el Centro Preuniversitario de la Universidad de Educación Enrique Guzmán y Valle”, el cual tuvo una metodología descriptivo – correlacional, contando con una población de 120 estudiantes y una muestra de 90, la técnica fue la encuesta con instrumento de cuestionario. La conclusión del estudio determina que el liderazgo transformacional influye en el desempeño de los docentes.

Olivera (2019) en su investigación “Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes – Ica” el cual formuló como objetivo “determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 22511, El Rosario, Los Aquijes, Ica – 2018” siendo de metodología descriptivo, correlacional; cuya población y muestra estuvo conformada por 50 docentes de primaria y secundaria. La técnica de recolección de datos fue la entrevista con cuestionarios como instrumentos. Concluyendo “existe un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=$

0,781 donde indica que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 22511 – El Rosario, Los Aquijes, Ica – 2018” (p. 71)

Castillo (2018) en su trabajo de investigación “la motivación funcional y su relación con el desempeño laboral por competencias de los trabajadores de la Academia Pre Universitaria Daniel Alcides Carrión de Cusco” su objetivo fue “determinar la relación que existe entre las dos variables principales a través de indicadores que tengan relación con la gestión y la percepción de los propios trabajadores” en cuanto a su metodología fue correlacional, con la muestra fue toda la población de 36 trabajadores. Se aplicó dos encuestas de escala Likert. Se concluye que “existe una relación directa entre la motivación funcional y el desempeño laboral por competencias y se manifiesta en la percepción de los docentes y en los análisis estadísticos de sus indicadores” (p.63)

Canchari (2017) en su investigación “Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016”, con objetivo “determinar la relación que existe entre motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica” su metodología fue tipo de nivel descriptivo – correlacional, no experimental. Su población fue de 18 profesores con muestreo probabilístico, con técnica de la encuesta y cuestionario de instrumento. Los resultados demuestran que “el 61.1% de profesores tienen muy buena motivación laboral, 33.3% excelente y 5.6% buena; el 66.7% de profesores tienen excelente desempeño laboral, 22,2% bueno y 11,1% regular. Ante los hallazgos se afirma que existe relación entre motivación laboral y desempeño laboral en los docentes de la Facultad”. (p.102)

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Motivación Laboral

2.2.1.1. Definición

La motivación es una serie de impulsos, con fuerza interior que permite alcanzar anhelos “se refiere al impulso y esfuerzo por satisfacer un deseo o meta. La satisfacción se experimenta una vez obtenido el resultado” (Heins, 1998, p. 501)

La palabra motivación se encuentra presente en todos los aspectos del ser humano, tanto académicos y laborales ya que una persona con buena motivación puede realizar un buen

desempeño en las actividades que realiza. Para Chiavenato citado por (Arbaiza, 2010) manifiesta que la “motivación, las actitudes, la percepción, la personalidad y el aprendizaje son procesos básicos. La motivación es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento de las personas” (p.152), la misma autora describe que en la relación de motivación con el desempeño es necesario motivar al personal para que puedan alcanzar u superar el desempeño esperado, siendo vital para la gerencia, directivos, instituciones en el mundo académico y de negocios.

Así mismo se refiere a “la capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus empleados para ofrecer el máximo rendimiento y conseguir así los objetivos empresariales marcados por la organización”. (Up Spain, 2021)

En conclusión, la motivación es de suma importancia en el ámbito laboral ya que se puede lograr que el trabajador logre un mejor desempeño en sus actividades. Una persona satisfecha en su centro de trabajo, lo transmite, lo disfruta y tiene un alto rendimiento para atender a los usuarios de su jurisdicción.

2.2.1.2. Teorías de la motivación laboral

El presente estudio se encuentra sustentado en dos teorías que explican el comportamiento de las personas en cuanto a la motivación que reciben en su entorno laboral, estas teorías son descritas a continuación.

A) Teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow

La satisfacción laboral es uno de los aspectos más estudiados para comprender las actitudes de las personas frente al trabajo que realizan, para Maslow citado por (Fenollar, 2003) “la persona está dotado de necesidades- aunque la mayoría de las personas no son conscientes de ello – que se jerarquizan piramidalmente, siendo su satisfacción acumulativa y ascendente, es decir, tienen dirección, desde lo más elemental a lo más complejo” (p.20) plantea al hombre como un ser que tiene necesidades y estas crecen y cambian al pasar de los años a medida que este satisface las necesidades básicas. Las primeras necesidades que debe satisfacer son las fisiológicas y la de seguridad, de ahí su motivación se traslada a la satisfacción de otras necesidades que debe tener un comportamiento de predominio de actitud frente a distintas situaciones para alcanzar el éxito.

Es necesario que se identifique en qué nivel de jerarquía de necesidades se encuentran los colaboradores de las instituciones para desarrollar acciones de motivación con el objetivo de tener producción de calidad con seres humanos involucrados en el desarrollo institucional.

Según la teoría de Maslow, las necesidades humanas se encuentran agrupadas en jerarquías que inician en un nivel inferior y acorde lo vaya superando, su motivación será por alcanzar el siguiente nivel de satisfacción hasta llegar a las necesidades de nivel superior como resultado de autorrealización. Maslow propone cinco necesidades de acuerdo al orden de los deseos del ser humano:

Necesidades fisiológicas: el ser humano trata de satisfacer estas necesidades antes que las otras, necesidades como el alimento, vestimenta, refugio, entre otras. El hombre también tiene necesidades que conducen “a mantenernos activos, a dormir, a descansar, a eliminar desperdicios (CO₂, sudor, orina y heces), a evitar el dolor y a tener sexo” (Boeree, 2019, p. 2)

De igual manera las personas trabajan por salarios que les permitan satisfacer sus necesidades psicológicas primero.

Necesidades de Seguridad: está relacionado a la seguridad y estabilidad, en este aspecto Boeree (2019) indica que el ser humano tiene la necesidad de sentirse libre de amenazas ante entornos amenazadores, es por ello que empieza “a preocuparse en hallar cuestiones que provean seguridad, protección y estabilidad. Incluso podrías desarrollar una necesidad de estructura, de ciertos límites, de orden”. (p. 2)

En el aspecto laboral los colaboradores expresan su necesidad de sentirse seguros en tener un empleo estable, con todos los beneficios de ley, con seguro médico, jubilación adecuada, con promoción y ascenso como también que se le reconozca su labor cuando la institución logre cumplir las metas.

Necesidades de afiliación: El ser humano es un ser social con necesidad de amistad, afiliación, amor y pertenencia, tienen “la necesidad de relacionarse con las demás, de ser aceptadas, de pertenecer. Se relacionan con el deseo de recibir el afecto de familiares, amigos y amiga y de una pareja” (Naranjo, 2009, p. 159). En este aspecto los trabajadores que tienen la necesidad de afiliación gustan trabajar cerca de las demás personas, y otras que presentan poca necesidad de afiliación se conforman trabajando solos.

Es importante que las organizaciones reconozcan las necesidades de afiliación de sus colaboradores para proponer que laboren de manera más estrecha con otros o pedirles que participen en las actividades sociales de la empresa.

- ***Necesidades de estima:*** Se refiere a la necesidad de satisfacer sentimientos de logro personal y el reconocimiento de otros. “Todas las personas tienen necesidad de una buena valoración de sí mismas, de respeto, de una autoestima positiva, que implica también la estima de otros seres humanos”. (Naranjo, 2009, p. 159). En ese sentido buscan las oportunidades de tener logros, ascensos, reconocimiento y estatus, que son los distintivos de valía personal.

Los directivos deben ofrecer a sus empleadores oportunidades para una labor inquietante y retadora, así como reconocimiento por sus logros.

Necesidades de autorrealización: se refiere a las necesidades de tener desarrollo y satisfacción personal y la realización total del individuo. “(casi siempre) se puede esperar que aflore cualquier intranquilidad y descontento, con lo cual otra necesidad pueda desarrollarse o incluso mutar, a menos que la persona esté haciendo algo que es propio de ellos o de su propia naturaleza” (Mera, 2013, p. 16), los directivos deben de identificar estas necesidades para ofrecer a sus empleados oportunidades de crecimiento aprovechando de esta manera al máximo las capacidades y habilidades de sus empleados.

B) Teoría de los Dos factores de Herzberg

Frederick Herzberg (1959) propuso la teoría explicativa de la satisfacción laboral, en el cual sostiene que dentro de la satisfacción laboral existen dos factores relacionados: factores extrínsecos o higiénicos y los factores intrínsecos o motivadores.

Factores extrínsecos o de higiene: se refiere a las características del ambiente o entorno laboral que no se encuentran relacionados con la actividad, el contexto o las condiciones de la institución son las que determinan la satisfacción de los empleados.

Los factores son los siguientes:

Salario

Seguridad de trabajo
Condiciones laborales.
Responsabilidad
Políticas de la empresa.
Calidad de la supervisión.
Compensaciones.
Relaciones con el supervisor y compañeros de trabajo.

La ausencia de alguno de estos factores de higiene en la organización puede causar la insatisfacción de sus colaboradores, estos factores pueden precaver o evitar la insatisfacción laboral, pero no pueden determinar la satisfacción ya que ésta estaría determinada por otros factores llamados intrínsecos. Es importante que los colaboradores no sientan insatisfacción, pero no se considera suficiente para conservarlos motivados. Este factor no genera sentimientos de emoción por el trabajo ni por la institución.

Factores Intrínsecos o motivacionales

Es un conjunto de situaciones intrínsecas, que hacen que los trabajadores se sientan cautivados por su trabajo generando sentimientos positivos y cuando están presentes en el trabajo no solo garantiza la productividad, sino que crea niveles de motivación que puede generar un desempeño superior y si no están presentes los trabajos no resultan satisfactorios. Los factores son los siguientes:

Logros.
El reconocimiento
La responsabilidad
El desafío del trabajo
La posibilidad de crecimiento

Cada motivador está relacionado directamente con la naturaleza las actividades, la tarea o la naturaleza del trabajo, estas contribuyen a la satisfacción del individuo, generando motivación intrínseca con la tarea.

La teoría bifactorial supone que los factores de higiene y de motivación son similares para todos los trabajadores y que las diferencias individuales entre ellos no son importantes.

Herzberg manifiesta que los empleados deben asegurarse que en su organización exista estos dos factores: de higiene y de motivación. Pues esto garantiza la satisfacción en general de los empleados.

Herzberg destaca ciertas repercusiones de la relación entre motivadores y la naturaleza del trabajo:

1. Ausencia de insatisfacción en el trabajo, satisfacción elevada. El trabajador bien pagado, tiene seguridad en el trabajo, guarda buenas relaciones con sus compañeros y su supervisor de trabajo y se le asignan responsabilidades y desafíos nuevos. Se sentirán bien motivados.
2. Ausencia de insatisfacción en el trabajo, insatisfacción en el trabajo. El trabajador bien pagado, tiene seguridad en el trabajo, guarda buenos lazos con los compañeros y el supervisor de trabajo, pero no se le asignan tareas que constituyan un desafío y está muy aburrido con su trabajo, no se sentirá motivado
3. Insatisfacción elevada, insatisfacción en el trabajo. Un trabajador mal pagado, tiene poca seguridad en el trabajo y guarda malas relaciones con los compañeros de trabajo o supervisor, no se le asignan tareas que constituyan un desafío y está muy aburrido con su trabajo, no se sentirá motivado.

2.2.1.3. Aspectos que motivan el trabajo

La conducta motivadora se debe a dos aspectos que se presentan en el trabajo y motivan la labor del docente, estas son de carácter extrínseco que tiene que ver con el entorno laboral y otro que específicamente tiene que ver con el carácter intrínseco del trabajo.

El entorno laboral: comprende todas las características del lugar donde se labora, siendo de naturaleza social y material. Este grupo considera la remuneración mensual que recibe el trabajador, la estabilidad laboral, la posibilidad de ascender a un puesto con mejores condiciones y con posibilidades de poder integrarse a las reuniones sociales.

Según publicación de la empresa especialista Up Spain (2021) el entorno laboral cuenta con las siguientes características:

- Puesto de trabajo: “este factor de motivación depende del puesto laboral que se le ofrezca al empleado, si se encuentra cómodo en él y si puede aspirar o crecer” (Up Spain, 2021)
- Autonomía en el trabajo: “dar responsabilidades y permitir la participación y aportación de ideas en el centro laboral para contribuir a mejorar la visión de los empleados” (Up Spain, 2021)
- Ambiente de trabajo: la necesidad de generar un buen clima agradable con buenas relaciones humanas entre distintos integrantes del trabajo, de esta manera se aumenta la satisfacción y comodidad en el puesto de trabajo.
- Condiciones laborales: se sienten satisfechos según sea la remuneración que percibe, la flexibilidad en el trabajo en cuanto al horario, y otras condiciones que se encuentren en el contrato laboral.
- Política de incentivos: los cumplimientos y logros del trabajador se deben de reconocer, pueden ser tanto a nivel económico o premios.
- Promoción laboral: se debe facilitar concursos de ascenso y promoción laboral, de esta manera el trabajador se sentirá motivado al tener la posibilidad de un futuro ascenso.

Los contenidos del trabajo, tiene relación con las actividades propias de su labor, y la aplicación de sus habilidades y destrezas de acuerdo al trabajo que desempeña.

La motivación origina factores de tipo biológicos, psicológicos, culturales, etc, en las personas produciendo patrones de comportamientos y estos comportamientos son explicados en tres premisas:

- “El comportamiento es causado, ya que existe una causalidad del comportamiento. Tanto la herencia como el ambiente influyen de manera decisiva en el comportamiento de las personas, el cual se origina en factores internos y externos” (Berardi, 2015, p. 14).
- “El comportamiento es motivado, en todo comportamiento humano existe una finalidad. El comportamiento no es casual ni aleatorio; siempre está dirigido u orientado hacia algún objetivo” (Berardi, 2015, p. 14).
- “El comportamiento está orientado hacia objetivos, en todo comportamiento existe un impulso, un deseo, una necesidad, expresiones que sirven para indicar los motivos del comportamiento” (Berardi, 2015, p. 14).

2.2.1.4. Factores del desempeño laboral

Existen factores que inciden en el desempeño laboral del colaborador, estos se distinguen en cinco aspectos que involucran factores internos y externos:

- A) Conocimiento del trabajo: este factor se plantea como el conocimiento del trabajo con relación a la capacidad y competencia humana, con el dominio de conocimientos, destrezas y actitudes. Para Maristany (2003) citado por Rodríguez y Lechuga (2019) indica que se trata de “la medida en la cual el trabajador conoce los procedimientos y las técnicas que conforman el trabajo que desempeña, así como de la capacidad de llevarlos a la práctica apoyados en el manejo del conocimiento adquirido en su desarrollo” (p.84)
- B) Producción: la calidad del trabajo que realice el colaborador afectará la producción en el trabajo, esto “se expresa en el balance entre la cantidad y la calidad de trabajo. La cantidad de trabajo comprende la medida en que se produce trabajo, supone un nivel de actividad o esfuerzo que necesita un operador humano” Maristany (2003) citado por (Rodríguez y Lechuga, 2019, p. 84) que permitirán cumplir los requerimientos o los criterios laborales que necesita la empresa o institución.
- C) Responsabilidad: Es el compromiso que se asume con la institución o empresa para cumplir con todas las normas y responsabilidad de la misma, “es la obligación que los supervisados les deben a sus superiores con respecto al ejercicio de la autoridad que le fue delegada como una forma para lograr los resultados esperados” Koontz y Weirich (2007) citado por (Rodríguez y Lechuga, 2019, p. 84)
- D) Capacidad de liderazgo: es la capacidad que tiene el ser humano de poder impactar en la actitud de sus semejantes, el liderazgo radica “en el proceso de conducción que implica ejercer la dirección organizacional, con iniciativa y principalmente utilizando medios no coercitivos” Kotter (2005) citado por (Rodríguez y Lechuga, 2019, p. 85)
- E) Identidad laboral: es la identidad y compromiso laboral que se expresa en el trabajador en medida que sienta reciprocidad con los lineamientos de la institución esta “colaboración e integración voluntaria de sus miembros se profundiza cuando en el entorno aparecen condiciones que garanticen al trabajador su estabilidad tanto laboral como física y emocional” (Rodríguez y Lechuga, 2019, p. 87)

2.2.2 Desempeño docente

2.2.2.1. Definición de desempeño laboral

El desempeño laboral se evalúa para mejorar la calidad del personal en la institución educativa Montenegro (2000) “es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno”.

Para Stonner (1996) el desempeño laboral expresa la forma de cómo los integrantes de la organización laboran en forma eficaz, para lograr metas comunes, sujeto a normas básicas fijadas con anterioridad.

Existen tres tipos de desempeño laboral, el alto, mediano y bajo. Se le llama desempeño laboral alto, a aquellos colaboradores que cumplen con sus actividades laborales más allá de lo rutinario, presentan más aportes superando las expectativas, encontrando una motivación en el trabajo mismo, valorando su trabajo y siendo valorados por los directivos de la institución.

En cuanto al desempeño laboral mediano se encuentran “los servidores públicos que cumplen con lo señalado de manera puntual, de hecho, son honrados y se contentan con su salario, ellos realizan actividades y tareas para la que fueron contratados y nada más” (Medina, 2017, p. 37), los colaboradores con un desempeño laboral medio se dedican solo a ejecutar la actividad del día, lo que ellos consideran necesario, sin la mira de aportar limitándose solo a lo necesario.

El desempeño laboral bajo es considerado en las personas que desvaloran la oportunidad de trabajo con que cuentan, no realizan mucho esfuerzo en su actividad “se diferencian de los niveles anteriores, porque en este caso ni siquiera consideran el deber al mínimo resultado de lo que les compete” (Medina, 2017, p. 37). Su desempeño se evidencia con flojera, desánimo, pesimismo, es muy probable que sus resultados en conjunto pudieron realizarse en unas horas, pero demoró una jornada completa.

2.2.2.2. Definiciones de Desempeño Docente

Es la capacidad que tiene el docente para cumplir sus responsabilidades laborales dentro de un marco normativo cuyo desempeño es evaluado permanentemente por los directivos de una institución. De acuerdo a los estudios realizados sobre el tema, los autores han realizado las siguientes definiciones al respecto:

Pérez (2008) lo define como el “conjunto de acciones que con alta motivación, preparación pedagógica y creatividad realiza el profesor, durante el desarrollo de su actividad, lo cual se manifiesta, tanto en el proceso como en el resultado de esta orientada a lograr la formación integral” (p. 66), del mismo modo para Robalino (2005) desempeño docente tiene que ver con “el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre componente que impactan la formación de los alumnos” (p.11)

Peña (2002) sostiene que es “toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de los que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución” (p.6), Así mismo, Cuenca (2011) lo describe como “una práctica relacional; es decir, como el desarrollo de capacidades de interacción con el otro, de conocimiento del otro, así como del uso de diversos medios y modos para comunicarse con ese otro” (p.44). En conclusión, el desempeño docente es un conjunto de acciones que realiza éste en relación a la organización y conducción de la enseñanza, así también en la interrelación con sus estudiantes, y toda la comunidad educativa para alcanzar resultados significativos en relación al aprendizaje y la conducta.

Este concepto de desempeño docente integra todas las referencias que tienen sentido con su labor profesional, de los cuales se detallan los siguientes:

- “El dominio con relevancia y pertinencia del sistema de contenidos actualizados sobre la disciplina que debe impartir, la necesaria y actualizada preparación que debe poseer, sustentada en profundos conocimientos en el campo de la educación, especialmente en la pedagogía” (Escribano, 2018, p. 32) como también en la psicología, estrategias y métodos de aprendizaje.
- Desarrollo pertinente de la tecnología de la información y comunicación y su empleo sistemático para el desarrollo de sus actividades, así también en relación a otros elementos de importancia.

- “La necesidad de un componente ético, con altas motivaciones profesionales y personales en el ejercicio de su labor con calidad, en una gestión de esta manera constante, tanto en los procesos como en los resultados”. (Escribano, 2018, p. 32)
- El conocimiento de todas las condiciones individuales y particulares de cada contexto de la comunidad escolar, familiar, donde se encuentra laborando.

2.2.2.3. Evaluación del Desempeño Profesional Docente

Este aspecto está dirigido a evaluar la realización de las funciones y responsabilidades de los docentes, establecidos en la institución educativa, así como también evalúa la calidad de la función en términos de rendimiento y logros obtenidos en tiempo determinado que permiten realizar la valoración dando a conocer las fortalezas y aspectos de oportunidad para mejorar la función. En América Latina se han realizado investigaciones donde concluyen que se necesita mejorar los sistemas educativos transformando la visión del docente, proponiendo un nuevo horizonte en su formación, y aplicando políticas de evaluación para que acreciente su desempeño profesional (MINEDU, 2012). El desarrollo de la competencia docente se ve reflejado en el conjunto de habilidades, valores y actitudes que movilizan los conocimientos, cualidades y características personales para saber enfrentar circunstancias variadas en distintos contextos de la vida profesional o personal.

Un desempeño por competencias cumple las siguientes características:

- Relevancia: sus resultados son considerados como “datos relevantes y significativos, para la definición de objetivos operativos y la identificación de indicadores que reflejen confiablemente los cambios producidos y el aporte de los funcionarios y servidores de la institución” (Iturralde, 2011, p. 22)
- Equidad: se evalúa el rendimiento del servidor con justicia e igualdad “sobre la base del manual de clasificación de puestos institucional e interrelacionados con los resultados esperados en cada unidad o proceso interno, procediendo con justicia, imparcialidad y objetividad” (Iturralde, 2011, p. 22)
- Confiabilidad: sus resultados deben evidenciar “la realidad de lo exigido para el desempeño del puesto, con lo cumplido por el funcionario o servidor, en relación con los resultados esperados de su proceso internos y de la institución” (Iturralde, 2011, p. 22)

- Confidencialidad: los resultados deben ser administrados de manera confidencial, y con el solo conocimiento de las personas o instituciones autorizadas para conocerla.
- Consecuencia: este aspecto considera “políticas que tendrán incidencia en la vida funcional de la institución, de los procesos internos y en el desarrollo de los funcionarios y servidores y en su productividad” (Iturralde, 2011, p. 23)
- Interdependencia: el resultado obtenido “es un elemento de dependencia recíproca con los resultados reflejados por la institución, el usuario externo y los procesos o unidades internas”. (Iturralde, 2011, p. 23)

El docente debe ser competente, esto corresponde a tener un desarrollo continuo, con procesos de transposición didáctica, con coordinación en interacción pedagógica, con valores y ética en todos los campos y aplicación de distintas formas de comunicación a través de la tecnología.

2.2.2.4. Dimensiones e indicadores del Desempeño Profesional del Docente.

El estudio cuenta con las siguientes dimensiones correspondiente al desempeño profesional.

Capacidades pedagógicas: Son consideradas a los conocimientos y su puesta en la práctica en el desarrollo de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, de la misma manera se aprecia como “el fundamento para la demostración de su nivel profesional donde el profesor debe saber y lo que debe saber hacer en la práctica. Es la demostración de un conocimiento amplio del contenido con las disciplinas que enseña relacionándolas con otras disciplinas y con la realidad contextual” (García y Hermosa, 2017, p. 51)

Estas capacidades pedagógicas cumplen con aspectos que debe desarrollar el docente de aula en el cumplimiento de sus labores:

- Juicio pedagógico: maneja conocimientos sobre estrategias, medios y materiales para el buen desempeño del estudiante, así mismo “supone criterios – variados, multidisciplinarios e interculturales para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto necesidades y posibilidades de aprendizaje” (MINEDU, 2012, p. 20)
- Liderazgo motivacional: este aspecto considera la capacidad que tiene el docente para despertar el interés del aprendizaje de los estudiantes “en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características, así como la confianza en sus

posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir” (MINEDU, 2012, p. 20)

- La vinculación: el sentido de empatía con los estudiantes y padres de familia “que tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los estudiantes, en particular con su dimensión subjetiva, así como con la generación de vínculos significativos” (MINEDU, 2012, p. 20)

Disposición para la labor docente: “comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares” (MINEDU, 2012, p. 19). participando en actividades de formación profesional.

Responsabilidad laboral: es la actitud que demuestra el personal docente con respecto a situaciones laborales o actividades encomendadas, “una persona responsable es aquella que desarrolla una acción de forma consciente y que puede ser imputada por las derivaciones que dicho comportamiento posea, de este modo, la responsabilidad es una virtud presente en todo hombre que goce de su libertad” (Rodríguez y Lechuga, 2019, p. 87)

Relaciones interpersonales: Las instituciones deben favorecer actividades de connotación social, deportiva, académica y cultural con la finalidad de fortalecer los vínculos interpersonales. Esto afianzaría la integración y cohesión de los docentes, directivos y trabajadores administrativos propiciando un mejor desempeño en los actores educativos.

2.3 Bases filosóficas

Según Bunge (2000), las bases filosóficas “orientan el análisis sobre los factores influyentes de la investigación, en donde se visualiza la posición del investigador en lo axiológico, praxeológico, metodológico, epistemológico, entre otros y según corresponda” (p.89).

El presente trabajo de investigación se ubica en el paradigma positivista, cuantitativo o racionalista. Este paradigma se caracteriza por hacer uso de la “predicción” dando importancia a la propuesta de las hipótesis, pronosticar lo que va a pasar verificando luego

que así ocurrió. El argumento de que la investigación propuesta se ubica en el paradigma positivista son las siguientes:

- Se hizo uso del experimento como método, para medir, cuantificar y verificar, todo ello apoyado en la ciencia estadística.
- La investigación nace de observar la realidad, y contribuye al incremento de los conocimientos teóricos existentes.
- Tiene como finalidad establecer explicaciones generales que gobiernan el objeto de estudio.
- Como lógica metodológica se recurrió al método hipotético-deductivo
- Se puso énfasis en que las medidas sean confiables y en establecer operativamente las variables.
- Se buscó conseguir la objetividad, para poder utilizarse a gran escala.

2.4 Definición de términos básicos

Desempeño laboral: Para Gonzales y Melo (2004) citado por (Torres y Zegarra, 2015) “implica que, en la organización del trabajo escolar, la fuerza de trabajo necesaria para la producción del producto escolar (enseñanza) es realizada fundamental (pero no únicamente) por los docentes” (p.3).

Competencias profesionales: “conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo” (UNIFE, 2018, p. 3).

Clima laboral: “se refiere a la percepción y a los niveles de satisfacción y motivación, que tienen los colaboradores con respecto a la empresa a la que prestan sus servicios” (Mandomedio, 2020)

Motivación: “proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito” Gonzales, 2008 citado por (Sum, 2015, p. 7)

Relaciones interpersonales: Es “el modo en que se tejen y destejen las relaciones entre sus actores” (Torres y Zegarra, 2015, p. 3)

Satisfacción laboral: “Es el resultado de las varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo y los factores relacionados con él, y hacia la vida en general”. (Caballero, 2002)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre la motivación laboral y el desempeño profesional en los docentes del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho, 2021

2.5.2 Hipótesis específicas

H.E.1: Existe relación directa y significativa entre los factores extrínsecos o de higiene y el desempeño profesional en los docentes del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho, 2021.

H.E.2: Existe relación directa y significativa entre los factores intrínsecos o motivacionales y el desempeño profesional en los docentes del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho 2021.

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1
Matriz de operacionalización de la variable motivación laboral

Definición conceptual	Definición Operacional			
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y Rango
“Es el sentimiento de agrado que experimenta el docente, dentro del ámbito de una institución y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”. (Muñoz, 1990)	Factores Extrínsecos o de Higiene	Salario. Seguridad y estabilidad en el trabajo. Condiciones laborales. Condición social. Procedimientos de la compañía. Calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros, supervisores y con los subordinados.	1-2-3-4- 5-6-7-8- 9-10- 11- 12-13- 14	- Bajo - Normal - Alto
	Factores Intrínsecos o Motivacionales	Logros Reconocimiento Responsabilidad Progreso El trabajo mismo La posibilidad de crecimiento	15- 16- 17-18-19- 20	

Tabla 2
Matriz de operacionalización de la variable Desempeño profesional docente

Definición conceptual	Definición Operacional			
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y Rango
“Conjunto de acciones concretas que el docente realiza para llevar acabo sus funciones asociados a factores propios del docente, al estudiante y al entorno; en contextos como el sociocultural, el institucional, el ambiente de aula y el propio docente”. (Gonçalves, 1997)	Capacidades pedagógicas	Dominio pedagógico	Del 1 al 5	- Regular - Bueno - Muy bueno
	Disposición para la labor docente	Disposición para el trabajo. Disposición para el aprendizaje	Del 6 al 10	
	Responsabilidad laboral	Cumplimiento de funciones	Del 11 al 15	
	Relaciones interpersonales	Actitudes y emociones	Del 16 al 20	

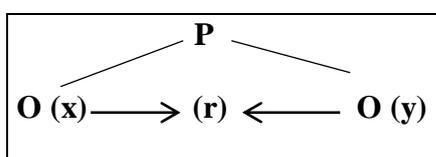
CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño Metodológico

El presente estudio cumple las características de un diseño no experimental. “Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152)

El esquema es el siguiente:



Donde:

P: Población de docentes del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

O_x: Medición de la variable motivación laboral

O_y: Medición de la variable desempeño docente

r: Relación entre ambas variables.

3.1.1 Tipo de Investigación

Por su naturaleza corresponde a una Investigación de tipo básica o sustantiva, porque tiene como meta ampliar los conocimientos ya habidos respecto a la motivación laboral y el desempeño docente. Este tipo de investigación “se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico” (Muntané, 2010, p. 221)

3.1.2 Enfoque de la Investigación

Esta investigación se basa en un enfoque cuantitativo, la característica principal de este enfoque es que “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 5)

3.1.3 Nivel de la Investigación

El presente trabajo es de nivel correlacional pues se midió el grado de relación entre las puntuaciones de la escala de motivación laboral y las puntuaciones de la ficha de desempeño profesional en los docentes del Centro Preuniversitario. Este nivel tiene su propósito en “comprender el comportamiento que tendrá un grupo de individuos en una variable, a partir del valor que tiene en las variables relacionadas” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 63)

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población objeto de estudio en esta investigación tiene la singularidad de ser una población finita. Estuvo conformado por todos los docentes del CPU de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, que hacen un total de 45 docentes entre varones y mujeres, distribuidos en las sedes de Huacho, Barranca y Huaral, tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 3

Población de docentes del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

SEXO	NÚMERO DE DOCENTES
VARONES	42
MUJERES	3
TOTAL	45

Nota: Datos proporcionados por Subdirección Administrativa del C.P.U

3.2.2. Muestra

Por ser la población de estudio de accesible tamaño, se consideró al 100% de la población, es decir la totalidad de la población objeto de estudio.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta, esta es “una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más

amplio del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características” (Casa, Repullo y Donado, 2002, p. 143).

Instrumentos: Los instrumentos empleados fueron la escala de motivación laboral y la ficha de desempeño docente.

Ficha técnica de la escala de motivación laboral

Denominación	: Escala de motivación laboral.
Autor y año	: Adaptado de la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg
Objetivo	: Medir la motivación laboral.
Alcances	: Docentes del CPU
Duración	: 25 minutos.
Material	: Lapicero y papel
Descripción	: De aplicación individual con ítems relacionados a la labor que realizan dentro de la institución. El cuestionario consta de 20 ítems con respuestas en escala Likert.
Calificación	: Cada pregunta tiene una puntuación: Valor 1: Totalmente en desacuerdo. Valor 2: En desacuerdo. Valor 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo. Valor 4: De acuerdo. Valor 5: Totalmente de acuerdo.

Tabla 4
Fiabilidad de la escala de motivación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.87	20

Nota: Datos obtenidos de la prueba piloto.

Ficha técnica de desempeño profesional docente

Denominación	: Ficha de desempeño docente.
Objetivo	: Medir el desempeño profesional docente.
Alcances	: Docentes del CPU
Duración	: 20 minutos.
Material	: Lapicero y papel

Descripción : De aplicación personal con ítems relacionados a la labor que realizan dentro de la institución. El cuestionario consta de 20 ítems con escalamiento tipo Likert.

Calificación : Cada pregunta tiene una puntuación:
Valor 1, Nunca Valor 2, Casi nunca Valor 3, A veces
Valor 4, Casi siempre Valor 5. Siempre.

Tabla 5
Fiabilidad de la ficha de desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
.75	20

Nota: Datos obtenidos de la prueba piloto.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Luego de acopiar los datos mediante la aplicación de los instrumentos, estos fueron registrados, y codificados.

Se realizó el procesamiento de los datos con el software estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versión 26, para organizar los datos y presentar la información obtenida de los docentes del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Se hizo uso también del Excel 2019 para la obtención de tablas y gráficos estadísticos.

Se aplicó la: Estadística descriptiva, para la presentación de tablas y figuras, así como el cálculo e interpretación de las medidas de posición central y de variabilidad.

Se utilizó la: Estadística Inferencial para la comprobación de las hipótesis a partir de los datos de la muestra

Para la contrastación de la hipótesis general y las hipótesis específicas se aplicó la prueba estadística No Paramétrica Rho de Spearman, en razón a que la motivación laboral y el desempeño profesional docente son variables cualitativas o categóricas, que con fines de operacionalización se han trabajado con puntajes en escala de medición ordinal.

La fórmula que permite el cálculo del grado de correlación entre las dos variables en estudio, medidas en escala ordinal, es el coeficiente rho:

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

Donde:

Di: Diferencia entre los lugares que ocupan las puntuaciones respecto a un sujeto i cuando estas puntuaciones han sido ordenadas para las variables X e Y.

N: Número de parejas por rangos o número de observaciones

El rango de los valores e interpretación del coeficiente de Correlación Rho de Spearman, se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 6.

Interpretación de coeficiente de correlación de Spearman

Valores	Interpretación
De - 0,91 a - 1,00	Correlación negativa muy alta
De - 0,71 a - 0,90	Correlación negativa alta
De - 0,41 a - 0,70	Correlación negativa moderada
De - 0,21 a - 0,40	Correlación negativa baja
De 0,00 a - 0,20	Correlación negativa prácticamente nula
De 0,00 a 0,20	Correlación positiva prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	Correlación positiva baja
De 0,41 a 0,70	Correlación positiva moderada
De 0,71 a 0,90	Correlación positiva alta
De 0,91 a 1,00	Correlación positiva muy alta

Nota: Tomado de Bisquerra Alzina, Rafael. (2009). Metodología de la Investigación Educativa. Madrid: Muralla, S.A. p.21

3.5 Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño profesional en los docentes del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho, 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es el grado de relación que existe entre los factores extrínsecos o de higiene y el desempeño profesional en los docentes del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho, 2021?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre los factores intrínsecos o motivacionales y el desempeño de los docentes del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho, 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño profesional en los docentes del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho, 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar el grado de relación que existe entre los factores extrínsecos o de higiene y el desempeño profesional en los docentes del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho, 2021</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre los factores intrínsecos o motivacionales y el desempeño profesional en los docentes del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho, 2018.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Existe una relación directa y significativa entre la motivación laboral y el desempeño profesional en los docentes del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho, 2021</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS Existe una relación directa y significativa entre los factores extrínsecos o de higiene y el desempeño profesional en los docentes del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho, 2021</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre los factores intrínsecos o motivacionales y el desempeño profesional en los docentes del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho, 2021.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Motivación laboral</p> <p>Variable 2</p> <p>Desempeño profesional docente</p>	<p>Factores extrínsecos o de higiene</p> <p>Factores intrínsecos o motivacionales</p> <p>Capacidades pedagógicas</p> <p>Disposición para la labor docente</p> <p>Responsabilidad laboral</p> <p>Relaciones interpersonales</p>	<p>- Salario y estabilidad en el trabajo.</p> <p>-Seguridad y estabilidad en el trabajo.</p> <p>-Condiciones laborales</p> <p>-Condición social de la compañía</p> <p>-Procedimientos de la compañía</p> <p>-Calidad de las relaciones interpersonales</p> <p>- Logros</p> <p>-Reconocimiento</p> <p>-Responsabilidad</p> <p>-El trabajo mismo</p> <p>-Posibilidad de crecimiento</p> <p>-Dominio pedagógico</p> <p>-Disposición para el trabajo y para el aprendizaje</p> <p>-Cumplimiento de funciones</p> <p>-Actitudes y emociones</p>	<p>Diseño de investigación No experimental de corte transversal Esquema:</p> <p>M: muestra de docentes O1: Observación de la Variable 1 O2: Observación de la Variable 2 r: Correlación entre variables</p> <p>Tipo de investigación Básica o teórica</p> <p>Nivel de investigación Correlacional</p> <p>Población Todos los docentes del CPU, que son en total 45.</p> <p>Muestra Los 45 docentes</p>

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Resultados de la variable: Motivación laboral

Para realizar el análisis descriptivo de la variable motivación laboral y sus respectivas dimensiones, se llevó a cabo la baremación de la variable.

Tabla 7
Baremo de la variable motivación laboral

Dimensiones y variable	Cantidad de ítems	Puntuación máxima	Intervalos	Categorías
Factores extrínsecos o de higiene	14	70	14 - 34	Bajo
			35 - 51	Normal
			52 - 70	Alto
Factores intrínsecos o motivacionales	6	30	6 - 13	Bajo
			14 - 21	Normal
			22 - 30	Alto
Motivación laboral	20	100	20 - 42	Bajo
			43 - 80	Normal
			81 - 100	Alto

Tabla 8
Niveles de motivación laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	12	26.7
Normal	22	48.9
Alto	11	24.4
Total	45	100.0

Nota: Escala aplicado a los docentes del CPU de la UNJFSC-2021

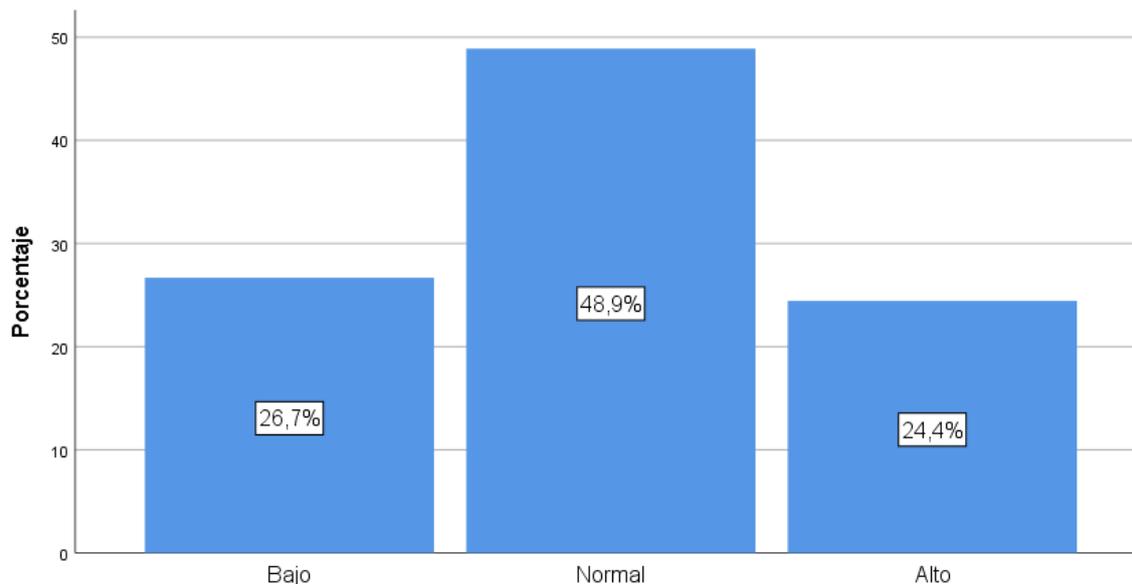


Figura 1. Distribución porcentual de docentes según motivación laboral

De la tabla 8 y figura 1, se observa que de un total de 45 docentes del “Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”. El 48.9 % de ellos muestran un nivel normal de motivación laboral; mientras un 26.7 % muestran un nivel bajo y solo un 24.4 % muestran un nivel alto. Esta motivación está referida a los factores extrínsecos o de higiene (salario, condiciones laborales y calidad de relación) y a los factores intrínsecos o motivacionales (logros, reconocimientos y oportunidad de crecimiento) propuestas por la teoría de Herzberg.

Descripción de la dimensión: Factores extrínsecos o de higiene

Tabla 9
Niveles de motivación según factores extrínsecos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	11	24.4
Normal	25	55.6
Alto	9	20.0
Total	45	100.0

Nota: Escala aplicado a los docentes del CPU de la UNJFSC-2021

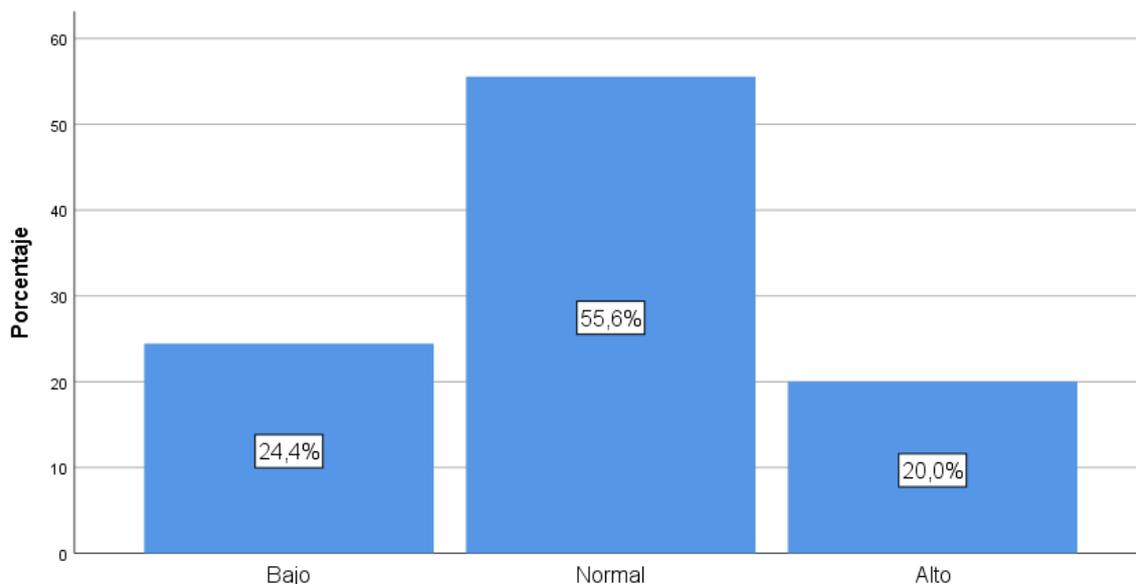


Figura 2. Distribución porcentual de docentes según factores de higiene

De la tabla 9 y figura 2, se observa que de un total de 45 docentes del “Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”. El 55.6 % de ellos se ubican en un nivel normal de motivación laboral; mientras un 24.4 % se ubican en un nivel bajo y solo un 20.0 % se ubican un nivel alto. Esta motivación está referida a los factores extrínsecos o de higiene (salario, condiciones laborales y calidad de relación) propuestas por la teoría de Herzberg.

Descripción de la dimensión: Factores intrínsecos o motivacionales

Tabla 10
Niveles de motivación según factores intrínsecos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	17	37.8
Normal	21	46.7
Alto	7	15.6
Total	45	100.0

Nota: Escala aplicado a los docentes del CPU de la UNJFSC-2021

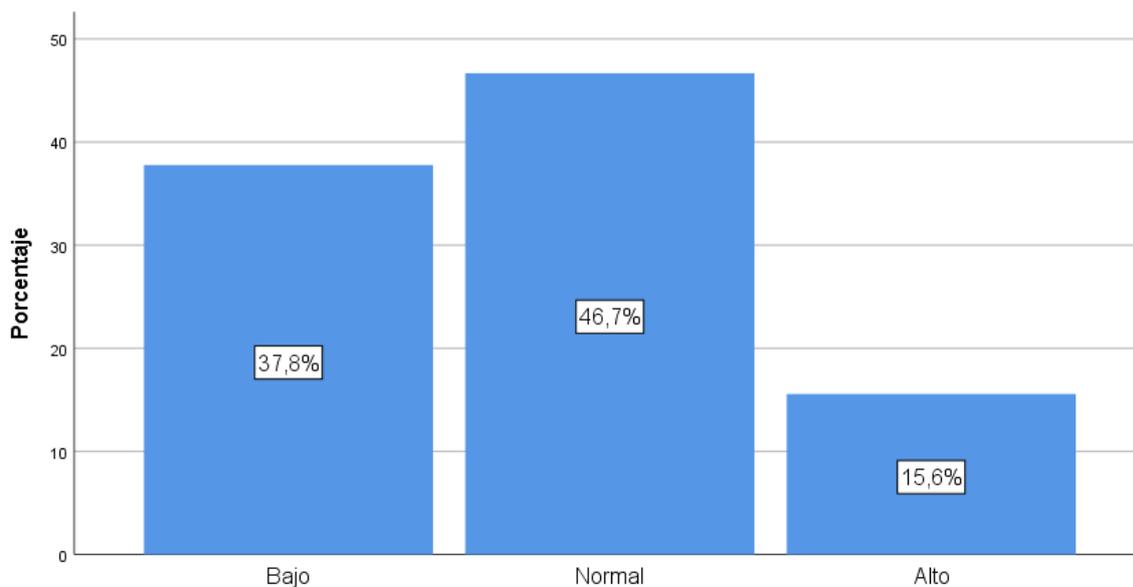


Figura 3. Distribución porcentual de docentes según factores motivacionales

De la tabla 10 y figura 3, se observa que de un total de 45 docentes del “Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”. El 46.7 % de ellos se ubican un nivel normal de motivación laboral; un 37.8 % se ubican en un nivel bajo y solo un 15.6 % se ubican en un nivel alto. Esta motivación está referida a los factores intrínsecos o motivacionales (logros, reconocimiento y oportunidades de crecimiento) propuestas por la teoría de Herzberg.

4.1.2 Resultados de la variable desempeño profesional docente

Tabla 11
Baremo de la variable desempeño profesional docente

Dimensiones y variable	Intervalos	Categorías
Capacidades pedagógicas	05 - 13	Regular
	14 - 18	Bueno
	19 - 25	Muy bueno
Disposición para la labor docente	05 - 11	Regular
	12 - 18	Bueno
	19 - 25	Muy bueno
Responsabilidad laboral	05 - 08	Regular
	09 - 20	Bueno
	21 - 25	Muy bueno

Relaciones interpersonales	05 - 07	Regular
	08 - 20	Bueno
	21 - 25	Muy bueno
Desempeño profesional docente	20 - 40	Regular
	41 - 78	Bueno
	79 - 100	Muy bueno

Tabla 12
Niveles de desempeño profesional docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Regular	11	24.4
Bueno	24	53.3
Muy bueno	10	22.2
Total	45	100.0

Nota: Datos obtenidos de la ficha de desempeño docente ciclo febrero-mayo 2021

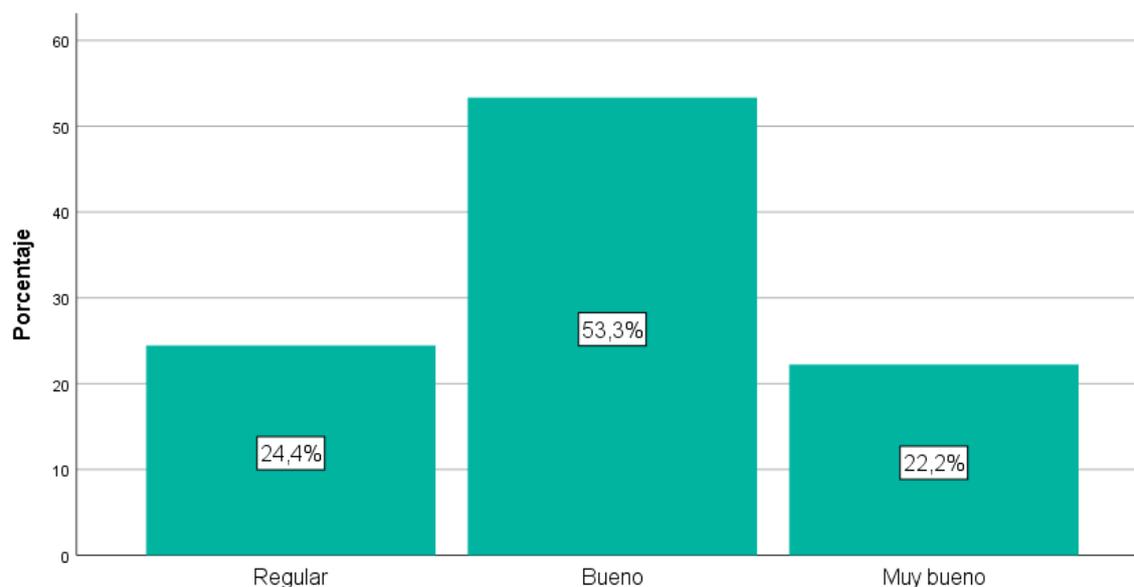


Figura 4. Distribución porcentual de docentes según nivel de desempeño

De la tabla 12 y figura 4, se observa que de un total de 45 docentes del “Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”. El 53.3 % de ellos presentan un nivel bueno de desempeño; mientras un 24.4 % presentan un nivel regular y solo un 22.2 % muestran un nivel muy bueno de desempeño.

Descripción de la dimensión: Capacidades pedagógicas

Tabla 13
Nivel de capacidades pedagógicas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Regular	12	26.7
Bueno	27	60.0
Muy bueno	6	13.3
Total	45	100.0

Nota: Datos obtenidos de la ficha de desempeño docente ciclo febrero-mayo 2021

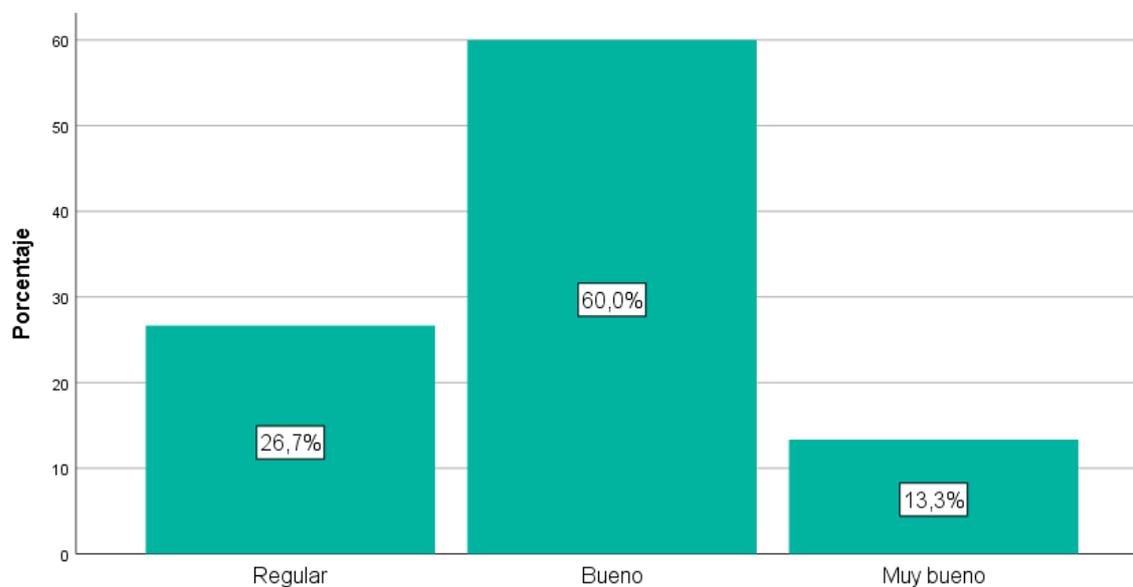


Figura 5. Distribución porcentual de docentes según nivel de capacidades pedagógicas

De la tabla 13 y figura 5, se observa que de un total de 45 docentes del “Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”. El 60.0 % de ellos se encuentran en un nivel bueno de manejo de capacidades pedagógicas; mientras un 26.7 % se encuentran en un nivel regular y solo un 13.3 % se encuentran en un nivel muy bueno de manejo de capacidades pedagógicas.

Descripción de la dimensión: Disposición para la labor docente

Tabla 14
Niveles de disposición para la labor docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Regular	13	28.9
Bueno	23	51.1
Muy bueno	9	20.0
Total	45	100.0

Nota: Datos obtenidos de la ficha de desempeño docente ciclo febrero-mayo 2021

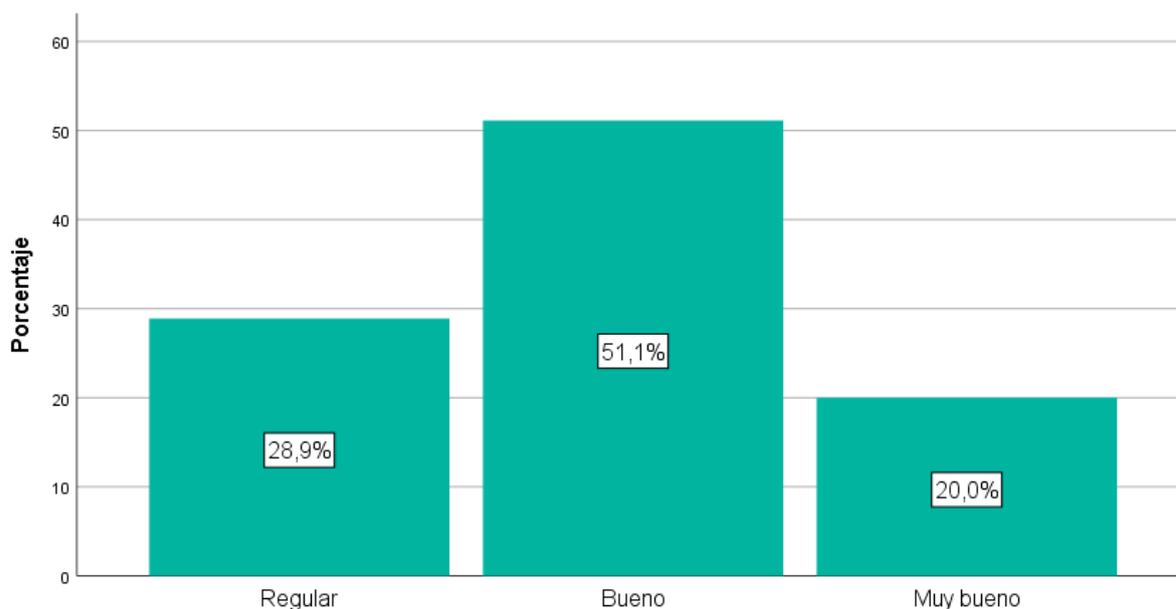


Figura 6. Distribución porcentual de docentes según nivel de disposición para la labor docente

De la tabla 14 y figura 6, se observa que de un total de 45 docentes del “Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”. El 51.1 % de ellos se encuentran en un nivel bueno con respecto a la disposición para la labor docente; mientras un 28.9 % se encuentran en un nivel regular y solo un 20.0 % se encuentran en un nivel muy bueno de disposición para la labor docente.

Descripción de la dimensión: Responsabilidad laboral

Tabla 15
Niveles de responsabilidad laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Regular	14	31.1
Bueno	18	40.0
Muy bueno	13	28.9
Total	45	100.0

Nota: Datos obtenidos de la ficha de desempeño docente ciclo febrero-mayo 2021

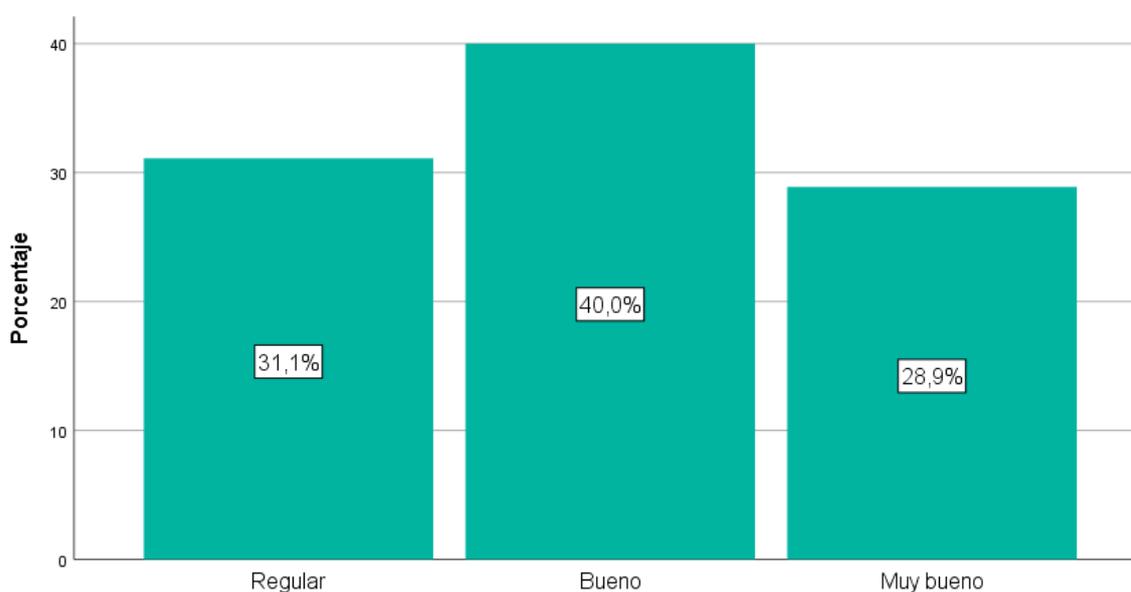


Figura 7. Distribución porcentual de docentes según responsabilidad laboral

De la tabla 15 y figura 7, se observa que de un total de 45 docentes del “Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”. El 40.0 % de ellos se encuentran en un nivel bueno con respecto a la responsabilidad laboral; mientras un 31.1 % se encuentran en un nivel regular y solo un 28.9 % se encuentran en un nivel muy bueno de responsabilidad laboral.

Descripción de la dimensión: Relaciones interpersonales

Tabla 16
Nivel de relaciones interpersonales

Niveles de logro	Frecuencia	Porcentaje (%)
Regular	5	11.1
Bueno	22	48.9
Muy bueno	18	40.0
Total	45	100.0

Nota: Datos obtenidos de la ficha de desempeño docente ciclo febrero-mayo 2021

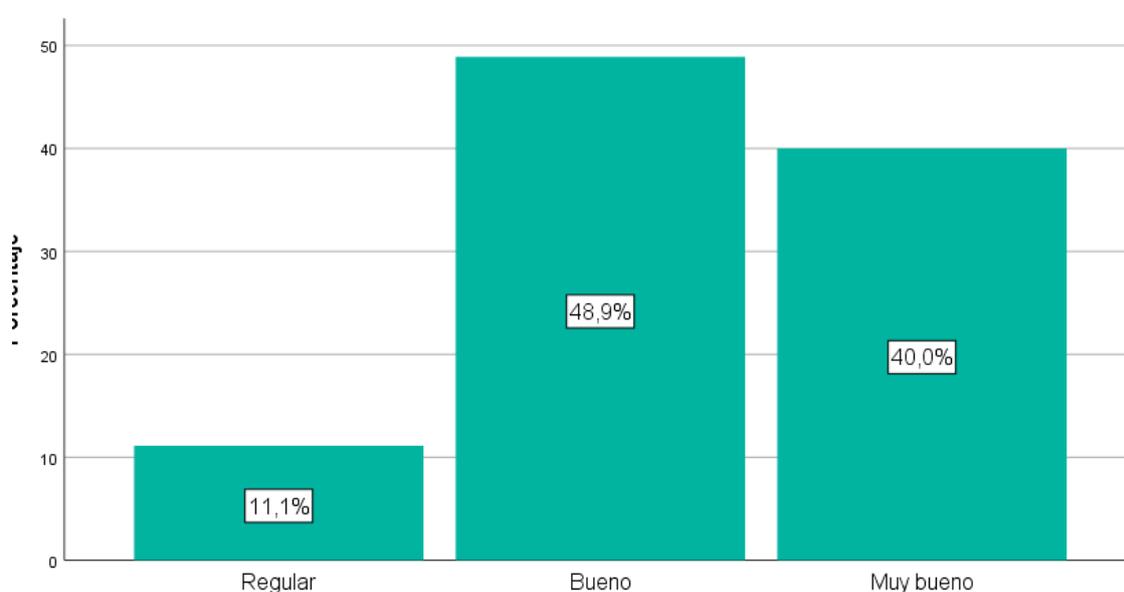


Figura 8. Distribución porcentual de docentes según relaciones interpersonales

De la tabla 16 y figura 8, se observa que de un total de 45 docentes del “Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”. El 48.9 % de ellos se encuentran en un nivel bueno con respecto a las relaciones interpersonales; mientras un 40.0 % se encuentran en un nivel muy bueno y solo un 11.1 % se encuentran en un nivel regular de relaciones interpersonales.

4.3. Contratación de las hipótesis

Previo a la contrastación de las hipótesis, se aplicó la prueba de normalidad de las variables y las dimensiones. Para ello se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk ($n < 50$).

Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk

Hipótesis nula (H_0): Los datos presentan distribución normal

Hipótesis alterna (H_0): Los datos no presentan distribución normal

Tabla 17

Prueba de normalidad de las variables y dimensiones

Variables y dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,950	45	,050
Desempeño docente	,960	45	,117
Factores extrínsecos	,966	45	,211
Factores intrínsecos	,753	45	,000
Capacidades pedagógicas	,967	45	,230
Disposición para la labor docente	,942	45	,025
Responsabilidad laboral	,871	45	,000
Relaciones interpersonales	,741	45	,000

En la tabla 17 se aprecia que la variable desempeño docente y las dimensiones factores extrínsecos y capacidades pedagógicas presentan una distribución normal ($p > .05$). Pero la variable motivación laboral y las demás dimensiones no presentan distribución normal. En razón de ello, la prueba estadística usada fue la prueba Rho de Spearman.

4.2.1. Contrastación de la Hipótesis General

Hipótesis nula (H_0): No existe correlación lineal entre la motivación laboral y el desempeño profesional en los docentes del “Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión” – Huacho, 2021 ($\rho = 0$)

Hipótesis Alterna (H_a): Existe correlación lineal entre la motivación laboral y el desempeño profesional en los docentes del “Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión” – Huacho, 2021 ($\rho \neq 0$)

. Nivel de significación: $\alpha = .05$

. Estadístico de prueba: Prueba de correlación de Spearman

Tabla 18
Correlación entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente

		Motivación laboral	Desempeño profesional docente
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	45
	Desempeño profesional docente	Coefficiente de correlación	.855**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	45

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

Regla de decisión:

- Si: p-valor < .05; se rechaza la hipótesis nula
- Si: p-valor > .05; se acepta la hipótesis nula

Conclusión:

En la tabla 18, se observa que el p-valor < .05; = .855 entonces, se constata que existe correlación lineal positiva alta y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente.

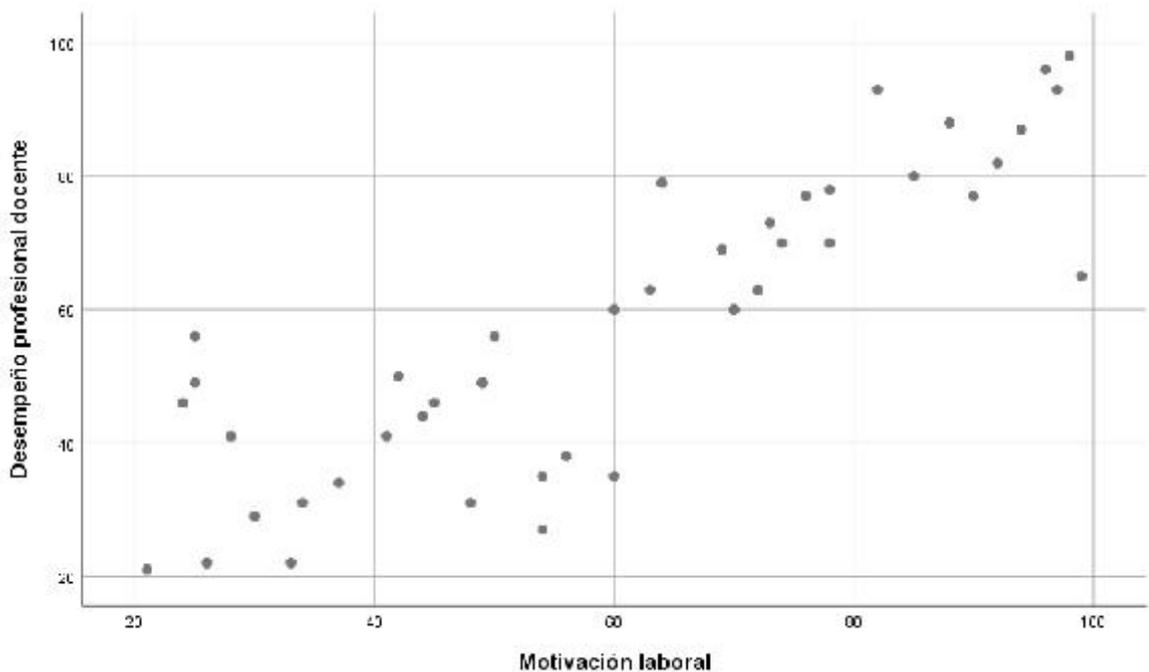


Figura 9. Diagrama de dispersión entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente

4.2.2 Contrastación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula (H₀): No existe correlación lineal entre los factores extrínsecos o de higiene y el desempeño profesional en los docentes del “Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión” -Huacho,2021 ($\rho = 0$)

Hipótesis Alterna (H_a): Existe correlación lineal entre los factores extrínsecos o de higiene y el desempeño profesional en los docentes del “Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión” -Huacho,2021 ($\rho \neq 0$)

. Nivel de significación: $\alpha = .05$

. Estadístico de prueba: Prueba de correlación de Spearman

Tabla 19

Correlación entre los factores extrínsecos y el desempeño profesional docente

			Factores extrínsecos o de higiene	Desempeño profesional docente
Rho de Spearman	Factores extrínsecos o de higiene	Coefficiente de correlación	1.000	.826**
		Sig. (bilateral)	.	.000
	Desempeño profesional docente	N	45	45
		Coefficiente de correlación	.826**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	45	45

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

Regla de decisión:

- Si: p-valor < .05; se rechaza la hipótesis nula
- Si: p-valor > .05; se acepta la hipótesis nula

Conclusión:

En la tabla 19, se observa que el p-valor < .05; $\rho = .826$ entonces, se constata que existe correlación lineal positiva alta y estadísticamente significativa entre los factores extrínsecos o de higiene y el desempeño profesional docente.

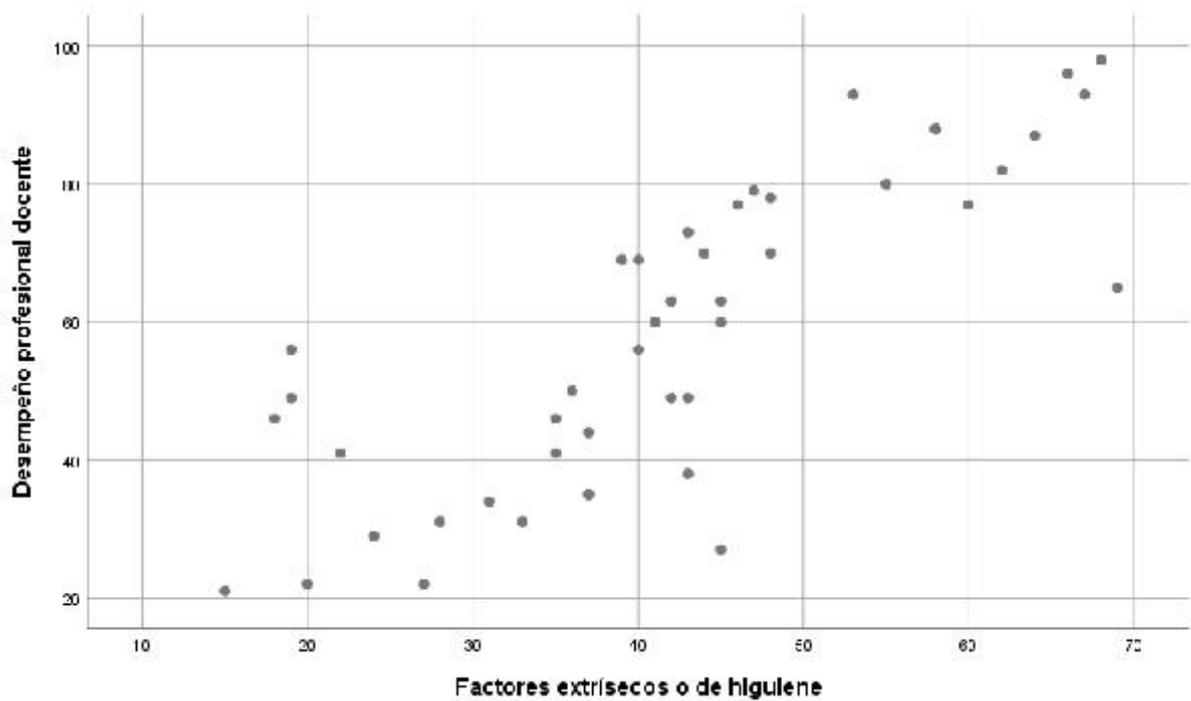


Figura 10. Diagrama de dispersión entre los factores extrínsecos y el desempeño docente

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula (H₀): No existe correlación lineal entre los factores intrínsecos o motivacionales y el desempeño profesional en los docentes del “Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión” -Huacho,2021 ($\rho = 0$)

Hipótesis Alterna (H_a): Existe correlación lineal entre los factores intrínsecos o motivacionales y el desempeño profesional en los docentes del “Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión” -Huacho,2021 ($\rho \neq 0$)

. Nivel de significación: $\alpha = .05$

. Estadístico de prueba: Prueba de correlación de Spearman

Tabla 20
Correlación entre los factores intrínsecos y el desempeño profesional docente

		Factores intrínsecos o motivacionales	Desempeño profesional docente
Rho de Spearman	Factores intrínsecos o motivacionales	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	45
	Desempeño profesional docente	Coeficiente de correlación	.812**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	45

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

Regla de decisión:

- Si: p-valor < .05; se rechaza la hipótesis nula
- Si: p-valor > .05; se acepta la hipótesis nula

Conclusión:

En la tabla 20, se observa que el p-valor < .05; = .812 entonces, se evidencia que existe correlación lineal positiva alta y estadísticamente significativa entre los factores intrínsecos o motivacionales y el desempeño profesional docente.

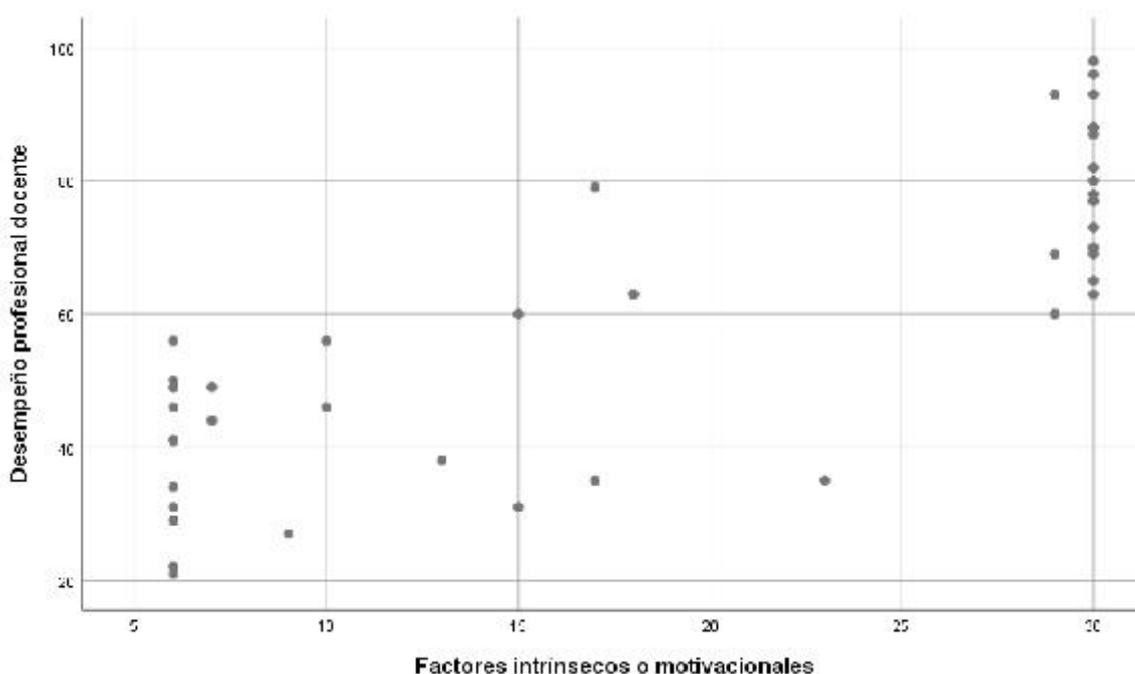


Figura 11. Diagrama de dispersión entre los factores intrínsecos y el desempeño docente

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los resultados de investigación constatan la hipótesis de que existe relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional en los docentes del “Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión” de Huacho, esto indica que a mayores niveles de motivación laboral se obtienen mejores niveles de desempeño docente y viceversa.

Este resultado guarda similitud con los encontrados por Olivera (2019) quien en su tesis de maestría realizada en una muestra de estudio de 50 docentes de los niveles de primaria y secundaria de la “I.E N° 222511- El Rosario, los Aquijes Ica”, haciendo uso de un diseño no experimental, con un nivel correlacional, llega a la conclusión de que la motivación laboral se relaciona en forma significativa con el desempeño de los docentes de dicha institución educativa.

De igual forma, el resultado del presente estudio guarda similitud con los hallazgos de Canchari (2017) quien en su investigación titulada “Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016”, logró demostrar que existe relación entre la motivación laboral y el desempeño en los docentes de la mencionada facultad.

En esa misma dirección García (2017) en su estudio “Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente en el Centro Preuniversitario de la Universidad de Educación Enrique Guzmán y Valle” llevado a cabo en una muestra de 90 estudiantes. Concluyendo que el liderazgo transformacional influye de manera significativa en el desempeño docente.

Como puede observarse los resultados de las diferentes investigaciones realizadas coinciden al mostrar que, la motivación laboral se relaciona con el desempeño profesional docente.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se llegaron a las conclusiones:

PRIMERA: Se encontró que existe correlación lineal positiva alta y estadísticamente significativa (p -valor $< .05$; $r = .855$) entre la motivación laboral y el desempeño profesional en los docentes del “Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión” de Huacho.

En lo que se refiere a la motivación laboral se encontró que el 48.9 % de los docentes se ubican en un nivel normal de motivación laboral; un 26.7 % presentan un nivel bajo y solo un 24.4 % se ubican un nivel alto. Así mismo, con respecto al desempeño profesional docente el 53.3 % se ubican en un nivel bueno de desempeño; un 24.4 % se ubican en un nivel regular y solo un 22.2 % se encuentran en un nivel muy bueno de desempeño.

SEGUNDA: Se encontró que existe correlación lineal positiva alta y estadísticamente significativa (p -valor $< .05$; $r = .826$) entre los factores extrínsecos o de higiene y el desempeño profesional en los docentes del “Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión” de Huacho.

Con respecto a los factores extrínsecos o de higiene se encontró que el 55.6 % de los docentes se ubican un nivel normal de motivación laboral; un 24.4 % se ubican un nivel bajo y solo un 20.0 % se ubican en un nivel alto. Esta motivación está referida a los factores extrínsecos o de higiene (salario, condiciones laborales y calidad de relación) propuestas por la teoría de Herzberg.

TERCERA: Se encontró que existe correlación lineal positiva alta y estadísticamente significativa (p -valor $< .05$; $r = .812$) entre los factores intrínsecos o motivacionales y el desempeño profesional en los docentes del “Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión” de Huacho.

Con respecto a los factores intrínsecos o motivacionales se encontró que el 46.7 % de los docentes se ubican en un nivel normal de motivación; un 37.8 % se ubican en un nivel bajo y solo un 15.6 % se ubican en un nivel alto. Esta motivación está referida a los factores

intrínsecos o motivacionales (logros, reconocimiento y oportunidades de crecimiento) propuestas por la teoría de Herzberg.

6.2 Recomendaciones

Primera: La Dirección del Centro Preuniversitario en forma coordinada con el Vicerrectorado Académico debe implementar capacitaciones pedagógicas respecto a los temas de evaluación y desarrollo de competencias en las diversas áreas curriculares, con el propósito de acrecentar el desempeño de los docentes.

Segunda: La Dirección académica del Centro Preuniversitario debe implementar un plan de acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica de los docentes, con la intención de optimizar los aprendizajes de los estudiantes.

Tercera: Implementar en el Centro Preuniversitario un sistema permanente de motivación e incentivos laborales, que permitan valorar el desempeño de los docentes.

Cuarta: Desarrollar posteriores investigaciones experimentales, que permitan consolidar el resultado que se encuentran en el presente estudio.

REFERENCIAS

5.1. Fuentes Bibliográficas

- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. . Buenos Aires, Argentina.: Cengage Learning.
- Berardi, A. (2015). “*Motivación laboral Y engagement*”. Mar del Plata, Argentina: Universidad FASTA.
- Boeree, G. (2019). *Teorías de personalidad en psicología: Abraham maslow*. México: Aliat Universidades.
- Caballero, K. (2002). El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. *Profesorado, Revista de Curriculum y Formación de Profesorado.*, 1-10.
- Canchari, Y. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016*. . Huancavelica, Perú.: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Castillo, J. (2018). “*La motivación funcional y su relación con el desempeño laboral por competencia de los trabajadores de la academia preuniversitaria “Daniel Alcides Carrión” de Cusco - 2017*”. Arequipa, Perú.: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc. Graw-Hill.
- Cuenca, R. (2011). *Folios de la familia y la sociedad*. Lima: MIT.
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 1 -15.
- Fenollar, P. (2003). *Estilos de vida: Paradigma del mercado*. Madrid, España.: Universidad Complutense de Madrid.
- García, K., & Hermosa, H. (2017). “*El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes del cuarto grado de la Institución educativa Héroe de Illampu de Madre de Dios - 2016*”. Madre de Dios, Perú.: Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.
- García, V. (2017). *Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente en el Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y*

- Valle". Lima, Perú.: Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle".
- Heins, H. (1998). *Administración una perspectiva global*. . México: McGRAW - HILL.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mcgraw - Hill.
- Herzberg, F. (Enero de 2003). Una vez más: ¿cómo motivar a sus empleados? *Harvard Business Review América latina*, 3-11. Obtenido de <http://studylib.es/doc/4954751/una-vez-m%C3%A1s--%C2%BFc%C3%B3mo-motiva-a-sus-empleados%3F>
- Iturralde, J. (2011). "La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Oscus Ltda de la ciudad de Ambato en el año 2 010". Ambato, Ecuador.: Universidad Técnica de Abato.
- Jimenez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada*. Bogotá, Colombia.: Universidad Católica de Colombia.
- López, D. (2015). *Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo*. Carabobo, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Lopresti, L. (2017). *La motivación en tiempo de crisis como herramienta para optimizar el desempeño laboral de los docentes del Liceo "Carlos Arvelo"*. Carabobo, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Mandomedio. (20 de marzo de 2020). *Mandomedio*. Obtenido de <https://mandomedio.com/peru/blog/clima-laboral-en-latinoamerica-estudio-mandomedio/>
- Medina, S. (2017). "Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote, 2017". Lima, Perú.: Universidad César Vallejo.
- Mera, C. (2013). *Motivación y desempeño laboral: Un estudio con los ejecutivos de ventas de la Corporación Markbar 2012*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco del Buen desempeño Docente*. Lima: Navarrete.

- Muntané, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. España: RAPD ONLINE VOL 33 N° 3.
- Naranjo, M. (2009). Motivación perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito académico educativo. *Revista Educación*, 153 - 170.
- Olivera, M. (2019). “*Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes – Ica*”. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Peña, A. (2002). *Análisis del instrumento de evaluación del desempeño docente, de los centros educativos privados del distrito N° 11 -02 de puerto plata*. Puerto plata : Universidad .
- Pérez, R. (2008). *Conocimientos y habilidades en las competencias laborales*. La Habana, Cuba: EHTHFORMATUR.
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. *Revista Prelac*, 6-23.
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la institución Universitaria ITSA. *Escuela de Administración de Negocios*, 79 -101.
- Stonner, J. (1996). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- UNIFE. (2018). <http://www.unife.edu.pe>.
- Up Spain. (15 de Marzo de 2021). *La motivación laboral: ¿Qué es y cómo implementarla?* [Mensaje en un blog]. Obtenido de <https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/>

ANEXOS

ANEXO 01: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado docente en el presente instrumento de investigación le pedimos que sea sincero en sus respuestas, respondiendo los Ítems, ya que la información es de carácter confidencial y de uso exclusivo para la investigación

Instrucciones: A continuación, se le presenta un conjunto de preguntas con sus posibles respuestas. Por favor responda marcando con una (X) la escala que crea conveniente

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: MOTIVACIÓN LABORAL					
DIMENSIÓN: FACTORES EXTRÍNSECOS O HIGIÉNICOS	5	4	3	2	1
Salario					
1. Su sueldo es bajo en relación a la labor que realiza					
2. La remuneración que percibe por su labor docente le permite cubrir sus expectativas económicas					
3. Siente que el sueldo que recibe es bastante aceptable					
Seguridad en el trabajo					
4. goza de estabilidad laboral					
Buenas condiciones laborales					
5. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores					
6. El ambiente donde trabaja es confortable. (ventilación, iluminación, etc)					
7. Existen los recursos y la tecnología necesarios para un buen desempeño de sus labores diarias. (materiales y/o equipos)					
Condición social					
8. Llevarse bien con los directivos beneficia la calidad del trabajo					
procedimientos de la compañía					
9. Se siente a gusto con el reglamento universitario					
Calidad de la relación					
10. Se siente a gusto con los directivos					
11. La relación que tiene con los directivos es cordial					
12. La solidaridad es una virtud característica entre los docentes					
13. El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar					

	sus labores					
14.	El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus labores					
DIMENSIÓN: FACTORES INTRÍNSECOS O MOTIVACIONALES		5	4	3	2	1
	Logros					
15.	Recibe un justo reconocimiento de parte del directorio por sus logros que realiza.					
	Reconocimiento profesional					
16.	En su institución le hacen un reconocimiento público por su labor docente					
	Responsabilidad					
17.	Está satisfecho con las responsabilidades que le han otorgado como docente					
	El trabajo en sí mismo como estímulo positivo					
18.	existen aspectos del trabajo que afecten su vida personal					
	Oportunidad de crecimiento					
19.	existen posibilidad de ascenso					
20.	Piensa que su trabajo le ofrece las oportunidades de crecimiento que desea					

Nota: Adaptado de la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg

FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Datos del docente evaluado

Profesor(a):

Asignatura:Ciclo académico: Febrero-mayo 2021

INSTRUCCIONES

Marque con una X el valor que le corresponde a la puntuación obtenida por el docente, en cada uno de los indicadores.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE									
DIMENSIÓN: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS					5	4	3	2	1
Dominio pedagógico									
1.	Demuestra que domina los contenidos que aborda en sus clases								
2.	Trata que sus clases sean interesantes								
3.	Aplica estrategias adecuadas que favorecen el aprendizaje de su curso								
4.	Utiliza diferentes técnicas de evaluación en clases a sus estudiantes								
5.	Percibe que sus estudiantes se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención								
DIMENSIÓN: DISPOSICIÓN PARA LA LABOR DOCENTE					5	4	3	2	1
Disposición para el trabajo y aprendizaje									
6.	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje								
7.	Presenta información actualizada respecto al tema que va a tratar								
8.	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase								
9.	Se muestra receptivo ante los cambios que se promueven para mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.								
10.									
DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD LABORAL					5	4	3	2	1
Cumplimiento de funciones									
11.	Cumple con el horario de clase establecido								
12.	Realiza clases de reforzamientos en las tardes para complementar los contenidos tratados en clase.								
13.	Participa en actividades extracurriculares (deportes, talleres, etc) programadas por los directivos.								
14.	Cuenta con su carpeta pedagógica								
15.	Participa en reuniones de trabajo realizadas por asignatura								
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES					5	4	3	2	1
Actitudes y emociones									

16.	Demuestra respeto por las ideas de los estudiantes					
17.	Mantiene equilibrio en su conducta, ante situaciones extremas					
18.	Mantiene buenas relaciones con todos los miembros del CPU					
19.	Mantiene una comunicación agradable con los estudiantes empleando un lenguaje sencillo.					
20.	Sus clases se desarrollan en un ambiente de cordialidad					

Coordinador Académico

BASE DE DATOS

	V1	V2	V1D1	V1D2	V2D1	V2D2	V2D3	V2D4	V1categ	V1D1categ	V1D2categ	V2D1categ	V2D2categ	V2D3categ	V2D4categ	V2categ
1	78	70	48	30	17	14	19	20	Normal	Normal	Normal	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
2	63	63	45	18	17	15	13	18	Normal	Normal	Normal	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
3	33	22	27	6	7	5	5	5	Bajo	Bajo	Bajo	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular
4	69	69	39	30	14	12	18	25	Normal	Normal	Normal	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno
5	70	60	41	29	23	13	19	5	Normal	Normal	Alto	Muy bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno
6	21	21	15	6	6	5	5	5	Bajo	Bajo	Normal	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular
7	49	49	43	6	11	8	10	20	Normal	Normal	Bajo	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno
8	25	56	19	6	18	13	16	9	Bajo	Bajo	Normal	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
9	37	34	31	6	18	6	5	5	Bajo	Bajo	Bajo	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular
10	94	87	64	30	13	24	25	25	Alto	Normal	Normal	Regular	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno
11	73	73	43	30	15	17	16	25	Normal	Normal	Normal	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno
12	97	93	67	30	18	25	25	25	Alto	Alto	Normal	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno
13	96	96	66	30	21	25	25	25	Alto	Alto	Alto	Muy bueno				
14	60	60	45	15	16	12	17	15	Normal	Normal	Normal	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
15	74	70	44	30	17	16	15	22	Normal	Normal	Alto	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno
16	54	27	45	9	12	5	5	5	Normal	Normal	Bajo	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular
17	96	96	68	30	23	25	25	25	Alto	Alto	Normal	Muy bueno				
18	56	38	43	13	20	8	5	5	Normal	Normal	Bajo	Muy bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular
19	26	22	20	6	7	5	5	5	Bajo	Bajo	Bajo	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular
20	92	82	62	30	14	19	24	25	Alto	Alto	Alto	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno
21	30	29	24	6	14	5	5	5	Bajo	Bajo	Bajo	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular
22	42	50	36	6	16	17	12	5	Bajo	Normal	Bajo	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
23	99	65	69	30	14	11	17	23	Alto	Alto	Normal	Bueno	Regular	Bueno	Muy bueno	Bueno
24	49	49	42	7	18	19	7	5	Normal	Normal	Bajo	Bueno	Muy bueno	Regular	Bueno	Bueno
25	64	79	47	17	15	16	23	25	Normal	Normal	Normal	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno
26	50	56	40	10	14	18	15	9	Normal	Normal	Bajo	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
27	78	78	48	30	14	17	22	25	Normal	Normal	Alto	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno

	V1	V2	V1D1	V1D2	V2D1	V2D2	V2D3	V2D4	V1categ	V1D1categ	V1D2categ	V2D1categ	V2D2categ	V2D3categ	V2D4categ	V2categ
28	45	46	35	10	13	16	11	6	Normal	Normal	Bajo	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno
29	72	63	42	30	18	13	15	17	Normal	Normal	Normal	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
30	54	35	37	17	13	12	5	5	Normal	Normal	Normal	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular
31	44	44	37	7	15	9	16	5	Normal	Normal	Bajo	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno
32	41	41	35	6	12	13	11	5	Bajo	Normal	Bajo	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
33	88	88	58	30	19	20	24	25	Alto	Alto	Normal	Muy bueno				
34	90	77	60	30	16	11	25	25	Alto	Alto	Alto	Bueno	Regular	Muy bueno	Muy bueno	Bueno
35	85	80	55	30	15	17	23	25	Alto	Normal	Normal	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno
36	28	41	22	6	19	12	5	5	Bajo	Bajo	Bajo	Muy bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno
37	24	46	18	6	16	18	7	5	Bajo	Bajo	Bajo	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno
38	88	88	58	30	14	24	25	25	Alto	Alto	Normal	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno
39	76	77	46	30	17	12	23	25	Normal	Normal	Normal	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno
40	48	31	33	15	16	5	5	5	Normal	Bajo	Normal	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular
41	25	49	19	6	12	13	10	14	Bajo	Bajo	Bajo	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
42	62	93	53	29	18	25	25	25	Alto	Alto	Normal	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno
43	60	35	37	23	12	13	5	5	Normal	Normal	Alto	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular
44	34	31	28	6	10	11	5	5	Bajo	Bajo	Bajo	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
45	69	69	40	29	18	16	10	25	Normal	Normal	Normal	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno