



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación Laboral y Desempeño Docente de las maestras
de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07 – 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Ana María Bruno Wong

ASESOR:

Dr. Seminario León Huamán Quispe

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2017

Página del Jurado

Dra. Gladys Sánchez Huapaya

Presidente

Dr. José Rudorico Perales Vidarte

Secretario

Dr. Seminario León Huamán Quispe

Vocal

Dedicatoria

A mis padres por su esfuerzo y
perseverancia

A mi hijita que está por nacer

Agradecimiento

A Dios que me guía y fortalece cada día.

A mi esposo que me acompaña en el camino de la vida.

A mis hermanos por ser como son

Declaratoria de autenticidad

Yo Ana María Bruno Wong estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado(a) con DNI: 07614715, con la tesis titulada “Motivación Laboral y Desempeño Docente de las maestras de la Red 03 de la Unidad de Gestión Educativa N° 07 – 2016”, para la obtención del grado académico de Magister en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro que

- He citado todas las fuentes utilizadas en el presente trabajo de investigación, señalando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de las expresamente señaladas en esta investigación.
- Este trabajo de investigación no ha sido anteriormente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy conocedor que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Chorrillos, noviembre del 2016

Ana María Bruno Wong

DNI 07614715

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento de los dispositivos que establece el proceso de graduación de la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado de magister en Administración de la Educación, presento la tesis denominada “Motivación laboral y Desempeño Docente de las maestras de educación inicial de la Red 03-UGEL 07 – 2016”

En base a una profunda investigación y al posterior proceso de análisis y construcción de los datos obtenidos, presento esta tesis, deseando que pueda servir de insumo para futuras investigaciones que apoye con el mejoramiento de la calidad educativa.

La tesis está conformada por los siguientes capítulos:

En el Capítulo I se encuentra la introducción, los antecedentes, fundamentación teórica de las variables, la justificación, la realidad problemática, la presentación de los problemas, las hipótesis y los objetivos. En el Capítulo II se presenta la metodología de la investigación. En el capítulo III se muestran los resultados de la investigación en el que se presentan e interpretan los datos recogidos. El Capítulo IV contiene la discusión de la investigación. En el Capítulo V se presenta las conclusiones a la que se ha llegado en esta investigación. El Capítulo VI las recomendaciones propuestas. El capítulo VII muestra las referencias utilizadas y finalmente en los anexos se consideran los instrumentos de recolección de datos, la ficha técnica y la validación de los instrumentos.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación

La autora

Índice

	Paginas
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1. Antecedentes	16
1.1.1. Antecedentes internacionales	16
1.1.2. Antecedentes nacionales	19
1.2 Fundamentos teóricos de la Investigación	22
1.2.1. Variable: Motivación laboral	22
1.2.2. Variable: Desempeño docente	41
1.3. Justificación	52
1.4. Realidad problemática	54
1.4.1. Problema general	56
1.4.2 Problemas Específicos	56
1.5. Hipótesis	57
1.5.1. Hipótesis principal	57
1.5.2. Hipótesis secundarias	57
1.6. Objetivos	57
1.6.1. Objetivo general	57
1.6.2. Objetivos específicos	58
II. Marco metodológico	59
2.1. Variables	60
2.2 Operacionalización de variables	60
2.3. Metodología	62
2.4. Tipo de estudio	62

2.5. Diseño	62
2.6. Población, muestra y muestreo	63
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	64
2.8. Método de análisis de datos	68
2.9 Aspectos éticos	69
III. Resultados	70
3.1. Resultados descriptivos	71
3.2. Resultados inferenciales	76
IV. Discusión	82
V. Conclusiones	86
VI. Recomendaciones	88
VII. Referencias	91
VIII. Anexo	
Anexo A. Artículo Científico	97
Anexo B. Matriz de consistencia	106
Anexo C. Operacionalización de variable Motivación laboral	108
Anexo D. Operacionalización de variable Desempeño Docente	109
Anexo E. Instrumentos de recolección de datos	110
Anexo F. Base de datos variable motivación laboral	112
Anexo G. Base de datos variable Desempeño Docente	113
Anexo H. Certificado de validez de contenido del instrumento	115
Anexo I. Solicitudes y cartas para aplicación de instrumentos	123

Lista de tablas

	Paginas
Tabla 1. Operacionalización de variable Motivación laboral.	61
Tabla 2. Operacionalización de variable Desempeño docente.	61
Tabla 3. Población y muestra	64
Tabla 4. Reporte de consolidado de juicio de expertos.	66
Tabla 5. Estadísticos de fiabilidad variable: Motivación laboral.	67
Tabla 6. Estadísticos de fiabilidad variable: Desempeño docente.	67
Tabla 7. Baremo de medición de la variable motivación.	68
Tabla 8. Baremo de medición de la variable Desempeño docente.	68
Tabla 9. Contingencia de Relaciones entre la motivación y el desempeño docente	71
Tabla 10. Contingencia de relaciones entre la Motivación intrínseca y el Desempeño docente.	72
Tabla 11. Contingencia de Relaciones entre la Motivación extrínseca y el Desempeño docente.	73
Tabla 12. Contingencia de Relaciones entre la Motivación trascendente y el Desempeño docente.	75
Tabla 13. Coeficiente de correlación de Spearman entre la Motivación laboral y el Desempeño.	77
Tabla 14. Coeficiente de correlación de Spearman entre la Motivación intrínseca y el Desempeño docente.	78
Tabla 15. Coeficiente de correlacion de Spearman entre la Motivacion extrinseca y el Desempeño docente	79
Tabla 16. Coeficiente de correlación de Spearman entre la Motivación trascendente y el Desempeño docente.	81

Lista de figuras

	Paginas
Figura 1. Proceso de la motivación	27
Figura 2. Teoría de los dos factores de Herzberg.	29
Figura 3. Jerarquía de las necesidades de Maslow.	30
Figura 4. Teoría de las Necesidades de MacClelland.	31
Figura 5. Teoría de las expectativas de Vroom.	32
Figura 6. Dominios del Marco del Buen Desempeño Docente.	47
Figura 7. Contingencia de relaciones entre la Motivación Laboral y el Desempeño docente.	71
Figura 8. Contingencia de relaciones entre Motivación intrínseca y el Desempeño docente	72
Figura 9. Contingencia de relaciones entre Motivación extrínseca y Desempeño docente.	74
Figura 10. Contingencia de relaciones entre dimensión Motivación trascendente y Desempeño docente.	75

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Motivación Laboral y el Desempeño Docente de las maestras de educación inicial de la Red 03 de la UGEL 07 del distrito de San Borja.

Se empleó la metodología hipotética deductiva, de tipo básico, con un diseño de investigación transversal y correlacional. La muestra corresponde a 61 maestras del nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de San Borja. Los instrumentos aplicados fueron a través de un cuestionario para medir la motivación laboral validado por juicio de expertos y de la ficha de monitoreo utilizada en las instituciones educativas públicas para evaluar el desempeño docente, ambos aplicados a una prueba piloto para el análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach que determinaron una alta confiabilidad.

Para el tratamiento estadístico se utilizó la estadística descriptiva que permitió determinar la relación entre las dos variables Motivación Laboral y Desempeño docente. Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico de correlación Rho de Spearman por tratarse de dos variables cualitativas ordinales, con un nivel de significancia de valor $p = 0,05$ (5% de margen máximo de error)

Los resultados obtenidos después del análisis inferencial dio un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,223 con un $p = 0,085$ que demuestra que hay una relación directa de las variables con un nivel de significancia débil por lo que se llega a la conclusión que no existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de educación inicial de la Red 03 de la UGEL 07 del distrito de San Borja.

Palabras clave: Motivación Laboral – Desempeño Docente.

Abstract

The present research had as objective to determine the relationship between the Work Motivation and the Teaching Performance of the teachers of initial education of the Network 03 of the UGEL 07 of the district of San Borja.

The deductive hypothetical methodology, of basic type, was used with a cross-sectional and correlational research design. The sample corresponds to 61 teachers of the initial level of the public educational institutions of the district of San Borja. The instruments applied were through a questionnaire to measure work motivation validated by expert judgment and the monitoring sheet used in public educational institutions to evaluate teacher performance, both applied to a pilot test for the reliability analysis of Alfa Of Cronbach that determined a high reliability.

For the statistical treatment, descriptive statistics were used to determine the relationship between the two variables Labor Motivation and Teaching Performance. For the hypothesis test, Spearman's Rho correlation statistic was used as two ordinal qualitative variables, with a significance level of $p = 0.05$ (5% maximum margin of error)

The results obtained after the inferential analysis gave a correlation coefficient of Spearman's Rho of 0.223 with a $p = 0.085$ that shows that there is a direct relation of the variables with a weak level of significance so that the conclusion is not reached There is a significant relationship between the work motivation and the teaching performance of the teachers of initial education of Network 03 of the UGEL 07 of the district of San Borja.

Keywords: Labor Motivation - Teaching Performance.

I. Introducción

Hoy en día el estudio del comportamiento en las organizaciones, tiene su atención prioritaria al capital humano como potencial del éxito de la empresa. Tener en cuenta el desenvolvimiento de los trabajadores como personas con intereses y necesidades distintas hace necesario una atención minuciosa, constante, personalizada de los motivos que impulsan a cada trabajador para realizar sus actividades.

El sector educación en nuestro país, es uno de los sectores menos atendidos en cuanto a reconocer la labor de los maestros de una manera digna, que le permita satisfacer sus motivaciones de distinto tipo. Aunque se hace esfuerzos para elevar la docencia y lograr los aprendizajes esperados en los estudiantes, aun es un camino largo por recorrer. Los maestros por su parte encuentran varios obstáculos en su carrera profesional que no le permiten tener la calidad de vida y el bienestar deseado de tan merecida labor.

Después de los estudios realizados es importante señalar que la motivación de los maestros no necesariamente recae en factores económicos, claro que no deja de ser muy necesario, pero son factores motivacionales de distinta índole lo que hace a las personas a los maestros en particular desempeñarse de manera efectiva en beneficio de sus estudiantes.

Por lo expuesto en esta investigación se ha asumido las teorías y enfoques que estudian la motivación de las personas en el trabajo, estableciendo que esta motivación laboral tiene tres dimensiones: motivación intrínseca, motivación, extrínseca y motivación trascendente. De esta manera como lo define Robbins (2013) la motivación es el esfuerzo que realiza una persona para lograr un objetivo cuyo proceso implica intensidad, dirección y persistencia. Según Orejuela (2014) la Motivación laboral corresponde a los factores que van a influir en la vida laboral de las personas y que depende del grado de motivación de cada empleado lo que determina su comportamiento o desempeño. Por otra parte, se ha realizado el análisis teórico del Desempeño docente basado fundamentalmente en el marco del buen desempeño docente del Ministerio de Educación (2012) que define al desempeño como actuaciones observables que pueden ser descritas y evaluadas

que van a expresar la competencia del maestro. Esta actuación del maestro está contemplada en las dimensiones referidas al uso pedagógico del tiempo, herramientas y recursos para el logro de los aprendizajes esperados de sus estudiantes

La presente investigación se desarrolla en siete capítulos, seguido de anexos según los lineamientos establecidos por la universidad.

El capítulo I: está referido a la introducción, los antecedentes, a la fundamentación científica, técnica y humanística; así como presenta la justificación, los problemas, las hipótesis y los objetivos de la investigación.

El capítulo II: está conformado por el marco metodológico, donde se presentan las variables, la operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio y diseño. Asimismo, se incluye la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos y finalmente los aspectos éticos.

El capítulo III: corresponde a los resultados de la investigación, en la cual se ha considerado la estadística no paramétrica por la naturaleza de las variables y para investigaciones diseño no experimentales, los datos obtenidos han sido procesados con la estadística descriptiva e inferencial.

El capítulo IV: contiene la discusión del estudio de estudio, donde se ha contrastado los resultados de la investigación con los resultados de las investigaciones señaladas o consideradas en los antecedentes.

El capítulo V: contiene las conclusiones del estudio, el cual fue procesado con un programa estadístico que según la prueba de hipótesis se ha podido obtener las conclusiones de esta investigación.

El capítulo VI y VII: contiene las recomendaciones y las referencias bibliográficas del estudio, según el lineamiento del protocolo establecido por la universidad.

Finalmente se presenta los anexos recogidos y trabajados en la investigación el cual están organizados en los anexos correspondientes.

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Elliff (2010) presentó a la Universidad Autónoma de Madrid la tesis de maestría denominada: Historias de vida docente: una mirada émica la motivación del profesorado; el objetivo de la investigación fue determinar si en los profesores, como enseñantes, es posible establecer configuraciones motivacionales similares a la de los alumnos, como aprendices, en el marco de la teoría de orientación a meta; el estudio fue cualitativo, descriptivo fenomenológico, la muestra fue de nueve profesores de diferentes escuelas de gestión pública y privada, de la ciudad de Buenos Aires, se llegó a la conclusión que al enseñar puede haber orientaciones motivacionales diversas, de modo al menos similar a lo que sucede en la tarea de aprender.

Este estudio presenta a la motivación de los maestros como factor relevante en relación con su grado de satisfacción y de bienestar respecto de la labor que realiza y que puede incidir en los resultados de sus estudiantes. La motivación fue investigada en base a paralelismos con los estudiantes analizándose las atribuciones, expectativas, emociones y auto concepto, como elementos que representan orientaciones motivacionales.

Añez (2011) presentó a la Universidad Rafael Beloso Chacín de Venezuela la tesis de maestría titulada: Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la Cultura Organizacional y la Motivación Laboral de una Institución de Educación Superior, el estudio realizado fue no experimental, descriptivo, para lo que se utilizó dos instrumentos, con escala tipo Likert. En cuanto a la población en estudio fue estratificada seleccionándose una muestra de 87 docentes, los datos fueron analizados con estadística descriptiva y de correlación por el método de análisis por factores y coeficiente Pearson. La conclusión de la investigación fue la

existencia de una relación estrecha entre los elementos y características de la Cultura Organizacional y los factores motivacionales.

Jiménez y Ferro (2013) Presentaron a la Universidad Católica de Colombia la tesis de maestría titulada: Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada; su objetivo fue identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores y el desempeño laboral de los docentes en una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá. La investigación realizada fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, la población fue de 73 docentes de la universidad. La motivación hacia el trabajo se midió con el Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), para el liderazgo transformacional se utilizó el instrumento CELID, llegando a la conclusión: 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.

El autor señala que existen factores motivacionales internos como la necesidad de logro que tienen las personas que van a influir en su desempeño, asimismo remarca la importancia de factores externos como el medio, el grupo de trabajo y el liderazgo que intervienen en el comportamiento de los trabajadores.

Velasco, Bautista, Sánchez, Cruz (2008) presentaron a la Universidad Valle del Bravo - México, la tesis de maestría en ciencias con especialidad en relaciones industriales denominada “la motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto Tecnológico superior de Tantoyuca”, uno de los objetivos fue hacer un análisis de los resultados de la productividad y su relación con la motivación laboral existente. La investigación se realiza a través de un Diseño No Experimental; con un tipo de estudio correlacional causal mediante un diseño transversal. La muestra fue censal de 7 docentes de ciencias básicas y 48 estudiantes de la carrera de ingeniería industrial, llegando a la conclusión que para incrementar la motivación de los docentes existen factores tanto intrínsecos como extrínsecos, considerando que si existe motivación en los docentes del Instituto

superior, asimismo se concluye que en los docentes de Química su motivación se está viendo afectada ya que el desempeño se ve afectado en varios indicadores según la manifestación de los estudiantes y el Jefe de departamento.

Esta investigación identificó los factores que dificultan el logro de las metas personales de los maestros, así como las metas de desempeño para contrastar resultados con parámetros establecidos y poder emitir juicios que permitirán proponer alternativas para mejorar el desempeño de los profesores que recaerá en la calidad del proceso educativo. Esta información permite realizar propuestas para mejorar la motivación laboral de los docentes con actividades de participación activa que logre el desempeño satisfactorio de su trabajo.

Suarez, Barrachina, y Vivas (2010) presentaron un estudio a la Universidad Politécnica de Valencia denominada claves para motivar y fidelizar a los médicos especialistas, cuyo objetivo fue conocer los factores motivacionales de los médicos internos residentes para poder plantear medidas de cara a la retención de profesionales médicos en lugares deficitarios, la metodología utilizada para realizar el estudio contempla una parte teórica y una empírica con una muestra de 673 médicos internos residentes de todas las especialidades en la comunidad Valenciana, llegando a la conclusión que el gusto por el trabajo que se realiza es un factor intrínseco que conduce a que se obtenga un buen rendimiento.

Hurtado (2012) presentó a la Universidad Nacional de Colombia la tesis de maestría en Administración: Capacidades del individuo para un desempeño profesional sobresaliente; el objetivo de la investigación fue identificar las capacidades personales que tienen los individuos de desempeño sobresaliente, El diseño de investigación es descriptivo no experimental, con una muestra de 402 empleados de una empresa de telecomunicaciones, llegando a la conclusión : Se evidenció una estrecha relación de la motivación y la inteligencia emocional con el desarrollo de las capacidades, competencias y habilidades que se requieren en las labores.

Valek (2007) presentó a la Universidad Rafael Urdaneta de Maracaibo la tesis de maestría en Psicología Educativa: Autoestima y motivaciones sociales en estudiantes de educación superior; el objetivo de la investigación fue determinar

la relación entre autoestima y motivaciones sociales en los estudiantes, el tipo de la investigación fue descriptivo con un diseño transeccional correlacional, no causal, la población fue de 274 estudiantes y una muestra de 73 alumnas de educación pre escolar, llegando a la conclusión : a mayor autoestima, mayor son las motivaciones sociales.

Hernández y Piña (2006) presentó a la Universidad Católica Andrés Bello la tesis: Perfil motivacional de alumnos de la escuela de Ciencias sociales, Cohorte, 2005 2006, según Mac Clelland; el objetivo de la investigación fue determinar el perfil motivacional de los estudiantes , el diseño de investigación fue de tipo descriptivo no experimental y diseño transeccional con una muestra de 221 estudiantes, llegando a la conclusión que la motivación de afiliación ocupa el primer lugar con una media de 4,2, la motivación al poder el segundo lugar con 4,1 y la motivación al logro el tercero con 3,3.

Sánchez (2011) presentó a la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada de la República Bolivariana de Venezuela, la tesis titulada Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Alberto Prince Lara; el objetivo de la investigación fue analizar los factores motivacionales como elementos claves para el desempeño laboral. El diseño de la investigación fue de tipo correlacional, descriptiva y de campo, la población a investigar fueron (12) trabajadores, llegando a la conclusión que las necesidades motivacionales de los trabajadores se encuentran medianamente satisfechas, por lo que se concluye que si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Serrano (2016) presentó a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos la tesis de maestría en administración denominada : Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo, el objetivo fue determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores, el método utilizado fue el descriptivo de diseño correlacional con una muestra de

104 trabajadores de servicios de la municipalidad de Carabayllo. Se llega a la conclusión que los factores motivacionales influyen de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores.

El autor señala que los trabajadores no presentan en su mayoría un alto nivel de motivación, debido a que no reciben estímulos de carácter económico por la institución, por lo que se hace necesario aplicar un plan motivacional teniendo en cuenta la importancia de los factores motivacionales en el buen desempeño de las tareas asignadas, que permita aportar soluciones concretas, descubrir problemas y mejorar el rendimiento laboral.

Faris (2013) presentó a la Universidad Enrique Guzmán y Valle la tesis de maestría denominada la motivación y su relación con el comportamiento y desarrollo de los recursos humanos en la Universidad César Vallejo, el objetivo de la investigación fue determinar la relación existente entre la motivación y el comportamiento y desarrollo de los recursos humanos en la Universidad César Vallejo – Lima, El diseño de la investigación fue no experimental, transversal correlacional causal, con una muestra poblacional conformada por 85 docentes de las diferentes carreras profesionales y áreas académicas, se llega a la conclusión que el nivel de correlación entre las variables motivación y comportamiento y desarrollo de los recursos humanos del docente de la Universidad César Vallejo, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman determina el valor de 0.421 constituyendo una correlación positiva débil, con lo cual se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna y por lo tanto las hipótesis científicas.

Asimismo, este estudio encontró un alto porcentaje de docentes que se muestran muy motivados por lo que se evidencia un buen comportamiento laboral y sienten que existe un buen desarrollo de los recursos humanos en la Universidad.

Pérez (2012) Presentó a la Universidad San Ignacio de Loyola la tesis de maestría titulada Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red nº 1 Pachacutec – Ventanilla, teniendo como objetivo específico determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño docente, el diseño de investigación fue descriptivo correlacional , la muestra estuvo conformada por 100 docentes pertenecientes a la red N°01 de

Pachacutec en Ventanilla, considerando la dimensión motivación y desempeño docente se concluye que existe una relación media y positiva entre el nivel de motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.

En este estudio el autor deduce que la percepción de un clima motivador permitirá un mayor desempeño de los miembros de la institución educativa, lo que conducirá a un mayor esfuerzo por alcanzar las metas institucionales. De lo que se desprende que, si los docentes se sienten motivados por diferentes incentivos, reconocimiento o resoluciones de felicitaciones, podría mejorar su estado de ánimo y estar dispuesto al cambio en la Institución Educativa.

Pariona (2015) presentó a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos la tesis de maestría en educación titulada: Relación entre el modelo de gestión estratégica y el desempeño docente; el objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el modelo de gestión estratégica con el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Ayna en Ayacucho. El diseño de investigación utilizado corresponde al tipo correlacional con una muestra representativa de 30 directores y 320 docentes de diferentes instituciones de la provincia, después del análisis de los resultados se llega a la conclusión que a regular aplicación de procesos pedagógicos se da regular desempeño docente.

Pisconti (2014) presentó al Instituto científico tecnológico del ejército Gral.Div. Edgardo Mercado Jarrin la tesis titulada: Motivación y clima laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 03; el objetivo de la investigación fue determinar si existe una relación significativa entre la motivación y el clima laboral en los docentes, la investigación fue descriptivo-Explicativa, con un diseño correlacional causal, la población fue de 99 profesoras que laboran en tres Instituciones Educativas de la UGEL N° 03 de Lima, llegando a la conclusión que existe una correlación fuerte positiva entre motivación y clima laboral ($r = 0.783$) lo que comprueba la hipótesis general de la investigación.

Castillo (2011) presentó a la Pontificia Universidad Católica del Perú la tesis titulada Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro

instituciones de educación inicial de la UGEL 07. Tesis de maestría en Educación, el objetivo de la investigación fue analizar las percepciones sobre satisfacción laboral de los docentes directivos, con una muestra de 2 docentes y 4 directoras de IEI llegando a la conclusión que las percepciones de satisfacción laboral se manifiestan inicialmente de forma intrínseca por las oportunidades que tienen para asumir retos y aprender competencias de gestión directiva.

1.2 Fundamentos teóricos de la Investigación

1.2.1. Variable: Motivación laboral

En el estudio de la motivación desde las primeras teorías, se encuentran sustentos basados en la filosofía con importantes representantes como Sócrates, Platón, Aristóteles, quienes daban sus grandes aportes enfocados en la naturaleza irracional de los motivos de las personas y su relación entre el cuerpo y el alma. Se continuaron las investigaciones sobre el comportamiento de las personas y sus motivos que generan su acción desde diferentes puntos de vista fisiológico, psicológico y social hasta el día de hoy, que toma un lugar de suma importancia el conocer la motivación humana como desencadenante del comportamiento en todos los ámbitos de su desenvolvimiento y a lo largo de toda su existencia para de esta manera comprender y mejorar las relaciones en todo tipo de organizaciones.

Motivación

Robbins (2013) define a la motivación como el esfuerzo que realiza una persona para lograr un objetivo cuyo proceso implica intensidad, dirección y persistencia. La intensidad hace referencia a la cantidad de esfuerzo que realiza una persona hacia el logro de sus objetivos y es el elemento en el que más se centran los estudios de la motivación. La dirección es la orientación hacia dónde va dirigido el esfuerzo de la persona y la persistencia indica el tiempo de duración para mantener ese esfuerzo.

Estos tres elementos están relacionados para el logro de los objetivos de una organización ya que los empleados pueden desarrollar una gran cantidad de

esfuerzo en sus labores, pero sin una orientación y sin la constancia del esfuerzo no se llegará a alcanzar los objetivos organizacionales.

Según Arnold (2012) reafirma igual que la mayoría de definiciones que la motivación se refiere a los factores que empujan o jalan a las personas a comportarse de determinada manera en la que se presentan tres componentes, dirección, esfuerzo y persistencia; entendiéndose por dirección lo que la persona está tratando de hacer definida también como elección; esfuerzo que evidencia que tan arduamente la persona está intentando ese comportamiento, también llamado intensidad y finalmente la persistencia que refleja la duración del comportamiento, es decir cuánto tiempo se mantiene o se sigue intentando.

De acuerdo a de Catanzaro (2001) La motivación se refiere a los impulsos que se presenta en las personas los mismos que hacen alterar o mantener el curso de la vida, en busca de la supervivencia, el desarrollo, la reproducción, el ascenso social, así como en las relaciones con la naturaleza y con los demás. El autor hace la diferencia entre la motivación y las emociones que muchas veces se les considera semejantes, más recalca que las emociones se refieren a las sensaciones internas relacionados por lo general con eventos fisiológicos que responden al progreso en la obtención de metas y motivan la acción. Nos aclara también que ambas, la motivación y la emoción, tienen fuertes aspectos biológicos psicológicos y sociales.

Maslow (1991) dice que la motivación es constante, inacabable, fluctuante y compleja. Una conducta motivada sirve como un canal a través del cual se expresan otros propósitos.

Pérez (2014) nos presenta la diferencia entre los motivos y las motivaciones refiriéndose a que los motivos son valores, fines o bienes que están en la realidad que es valiosa, que de acuerdo a como se posean se gozará de la satisfacción del valor, mientras que las motivaciones son las valoraciones que están dentro de cada persona y que son cambiantes como resultado del aprendizaje adquirido.

Herrera (2009) expone que cuando la persona está motivada, se orienta o se mueve a realizar determinadas acciones o comportamientos particulares. Los

estudios sobre motivación se interesan por determinar el motivo que conduce a las personas a realizar esas acciones o comportamientos, siendo el motivo un término que se utiliza para identificar los procesos que dan energía y dirección al comportamiento y este puede ser de origen interno o externo. Los motivos internos hacen referencia a las necesidades, cogniciones y emociones. Los motivos externos son los incentivos o acontecimientos provenientes del ambiente, entorno social o cultural que influye en el comportamiento de las personas.

Jiménez y Bueno (2003) presentan a la motivación como la tendencia de las personas a acercarse a un estímulo atractivo, así como a alejarse de un estímulo aversivo. Mencionan además que estar motivado se refiere a aquella disposición hacia la acción que surge ante los estímulos positivos o negativos según la valoración de cada persona.

La motivación es un proceso dinámico de cambio continuo en las personas, lo que puede considerarse como estímulos que causan satisfacción en determinadas situaciones o momentos pueden convertirse en estímulos aversivos ante otras circunstancias cambiando la valoración personal de antes.

Jimenez y Bueno (2003) determinan que la motivación es un proceso que atraviesa las siguientes fases:

Capacidad de las personas para anticipar que realizando determinada acción será capaz de satisfacer alguna necesidad.

La persona consciente de esa necesidad realiza la acción bajo la existencia de estímulos externos e internos que dan poder para activar el comportamiento.

La persona durante la realización de la acción obtiene el feedback de cómo lo está realizando, acercándose o alejándose de los estímulos positivos o negativos.

La acción que realiza la persona ocasiona resultados que le van a permitir conocer las consecuencias positivas o negativas de la acción.

La Motivación humana según Chaparro (2006, citado en Orejuela 2014) es considerada como un estado emocional generado por determinados motivos en el comportamiento de las personas. Estos motivos son particulares en cada ser humano, así como los comportamientos específicos de cada uno.

La palabra motivación proviene de la raíz latina "*motivus*" y se deriva de "*motus*", que significan "movimiento". Lo que hace referencia a moverse para lograr algo, se dice además según Zayas (2001) que los motivos son los mecanismos psicológicos que impulsan y dan dirección a la actuación.

Asimismo, Servat (2005) considera que la motivación forma parte de un proceso vital del ser humano, como también para las agrupaciones sociales a la que pertenece o participa, cualquiera sea su tipo o naturaleza, añadiendo además que la motivación se genera en el momento en que se presenta una necesidad, y la persona busca algún medio para satisfacerla. Dichos medios son conocidos como factores motivadores los mismos que despiertan en la persona, el interés por llevar a cabo acciones tendientes a satisfacer la necesidad. La motivación afecta el inicio, persistencia, cambio, dirección hacia metas, así como la terminación del comportamiento.

Arnold (2012) citando a Leonard 1999) nos dice que existen tres aspectos que motivan el comportamiento de las personas en un determinado momento que son los rasgos, competencias y valores, aclarando que los rasgos son las tendencias a reaccionar de determinada manera, las competencias son las percepciones que tienen cada persona de sus destrezas, habilidades, talentos y conocimientos y los valores son las creencias sobre las formas deseables de ser o patrones de comportamiento que trascienden ciertas situaciones.

Se establece además que se dan varios procesos psicológicos que intervienen en el procesamiento de la información y se integran con el sentido del yo que van a llevar a diferentes tipos de motivación:

Proceso de motivación intrínseca, haciendo mención a la realización de actividades por ser divertidas, ayuden o no a alcanzar la meta esperada.

Motivación extrínseca Es la búsqueda de metas que llevan a obtener recompensas mayormente materiales.

Auto concepto externo referido a la búsqueda del éxito que permita la ratificación de los demás para su identidad personal o social, como ser competente o miembro de un grupo exitoso.

Auto concepto interno búsqueda del éxito para que la persona se sienta competente a parte de lo que los demás piensen.

Internalización de metas referido a la búsqueda del logro de metas para su beneficio.

Servat (2005) menciona que la necesidad es el elemento que desencadena el proceso de la motivación. Este proceso se origina cuando surge una necesidad en la persona, toma conciencia de esa necesidad, percibiendo la existencia de diferentes medios o estímulos para satisfacerla. Es en ese momento que se produce la motivación que se manifiesta en una conducta o comportamiento que está dirigido a la realización de acciones para el logro de los objetivos o la satisfacción de la necesidad.

Puede resumirse este proceso de la motivación en las siguientes etapas:

(a) Existencia de una necesidad o carencia (b) Conciencia de la necesidad; (c) Medio para satisfacer la necesidad; (d) Momento en que se produce la motivación; (e) Acción motivada (f) Satisfacción de la necesidad.

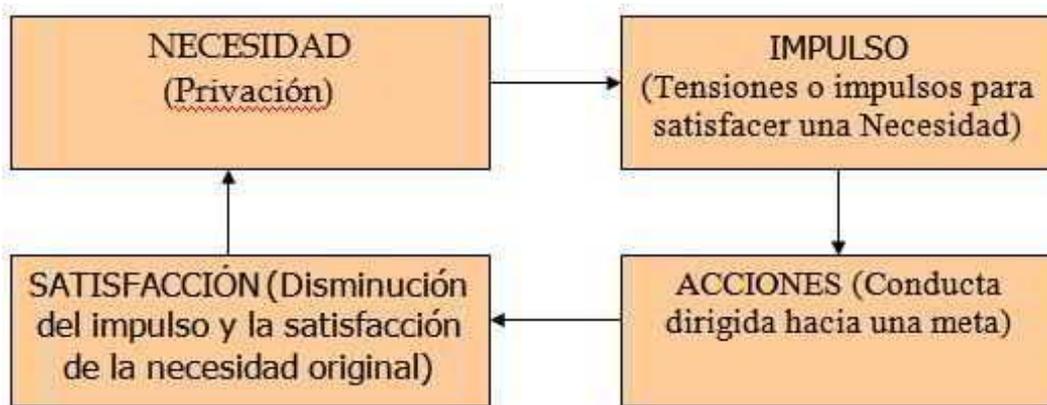


Figura 1. Proceso de la motivación

Según Petri (2006) La motivación es la fuerza que actúa sobre un organismo para que inicie y dirija la conducta, la misma que marcará las diferencias de intensidad en la conducta. Expone además que las conductas más intensas son resultado de una mayor motivación que a su vez determina su persistencia

La motivación estudia los procesos que dan fuerza y propósito los cuales son considerados como las necesidades, cogniciones, emociones y acontecimientos externos.

El autor define a las necesidades como condiciones internas del individuo que son esenciales y necesarias para la conservación de la vida, así como para el crecimiento y bienestar, tal como las define Maslow en su teoría de jerarquía de las necesidades.

En cuanto a las cogniciones se definen como procesos mentales, entre los que se consideran a las creencias, las expectativas y el auto concepto, que representan los modos de pensar. Las fuentes cognitivas de la motivación son los planes y metas, las creencias y expectativas y el self.

Las emociones son considerados fenómenos subjetivos, fisiológicos, funcionales y expresivos que tienen poca duración y van a organizar los sentimientos, fisiología, propósito y expresión de una respuesta ante una condición ambiental.

Los acontecimientos externos considerados como los estímulos ambientales que energizan y dirigen la conducta hacia acontecimientos de efectos positivos y que también la alejan de aquellos que indican efectos negativos o adversos.

Motivación Laboral.

Son diversas las teorías en la que se sustentan las investigaciones sobre la motivación en el entorno laboral desde la década de los cuarenta con la jerarquía de necesidades de Maslow hasta estudios recientes que considera la motivación como un proceso constante presente en los empleados de las organizaciones tomados en las investigaciones sobre psicología ocupacional tales como la inteligencia emocional de Goleman o la autoeficacia de Bandura.

Según su aparición se presenta las siguientes teorías motivacionales:

La Teoría de los dos factores Frederick Herzberg

Denominada también teoría de la motivación e higiene, como describe Orejuela (2014) esta teoría considera que la satisfacción o insatisfacción de la persona en el trabajo se produce por la relación que puede tener con su empleo, así como la actitud frente a este, debido a factores intrínsecos o extrínsecos.

Robbins (2013) menciona que Herzberg propone la existencia de los términos opuestos de Satisfacción como sin satisfacción y lo opuesto de insatisfacción como sin insatisfacción, ya que por ejemplo un puesto de trabajo no necesariamente es satisfactorio al eliminar sus características insatisfactorias tal vez se consiga un empleado apaciguado o tranquilo, pero no necesariamente motivado.

La teoría de Herzberg clasifica a los factores de higiene como la supervisión, el salario, las políticas de la empresa, las condiciones físicas, las relaciones personales y la seguridad laboral, determinando que de ser adecuados los empleados no se sentirán insatisfechos pero tampoco satisfechos. Esta teoría dice que las recompensas intrínsecas como las oportunidades de ascenso, de desarrollo personal, autonomía en el trabajo, la responsabilidad, entre otros son los factores que motivan a los empleados en el trabajo.

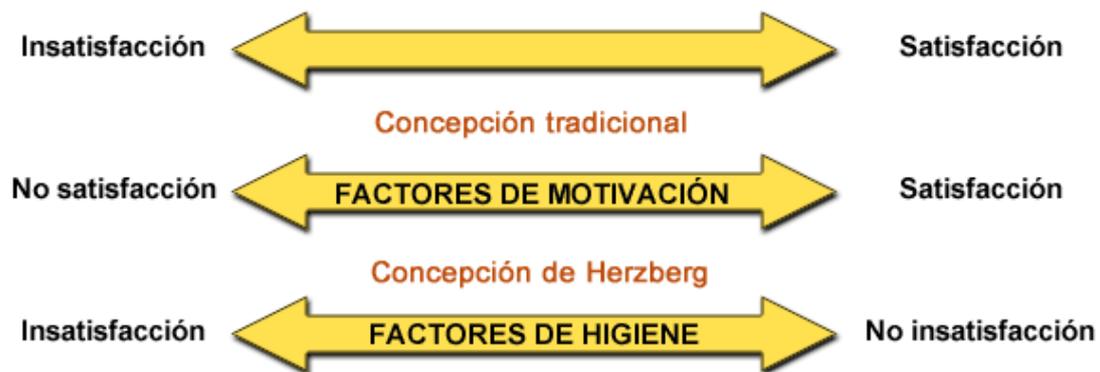


Figura 2. Teoría de los dos factores de Herzberg.

La teoría de las necesidades de Maslow (1943) o jerarquía de las necesidades

Según Orejuela (2014) la teoría de las necesidades hace referencia a los motivos que impulsan a las personas y están basadas en las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización.

Robbins (2013) menciona además que las necesidades son clasificadas en orden superior e inferior, siendo las fisiológicas y la de seguridad, las de orden inferior que toda persona debe satisfacer de manera inicial y que se atienden de forma externa con el salario, por ejemplo. Las necesidades sociales, de estima y autorrealización son las denominadas de orden superior las que se satisfacen de forma interna es decir dentro de la persona. Refiere que cuando una necesidad alcanza un gran nivel de satisfacción deja de ser motivadora en la persona, será la siguiente necesidad según la jerarquía, la que se volverá dominante.

Jimenez y Bueno (2003) mencionan los siguientes principios de la teoría de Maslow

La motivación de las personas se origina de una necesidad no satisfecha.

Las personas nacen con las necesidades fisiológicas y a partir de ahí ira subiendo intentando satisfacer todas las necesidades de la jerarquía.

Las jerarquías de necesidades no son alcanzadas por todas las personas.

Las necesidades superiores predominan sobre las inferiores siempre que estas últimas estén satisfechas.

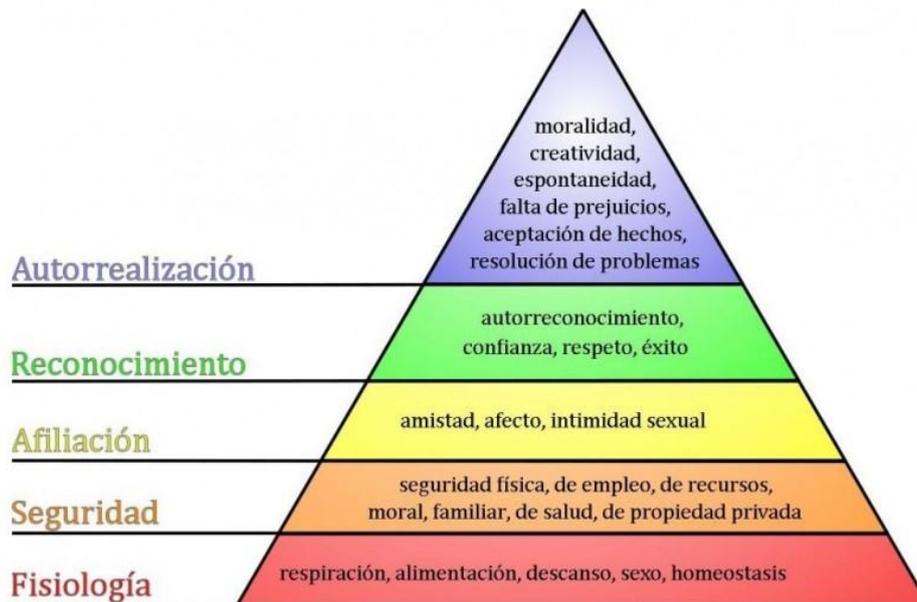


Figura 3. Jerarquía de las necesidades de Maslow.

La Teoría de la satisfacción de las necesidades de McClelland

De acuerdo a Orejuela (2014) la teoría de la Satisfacción de necesidades se centra en tres necesidades importantes: necesidad de logro, en donde las personas orientan su acción la consecución de un resultado; necesidades de poder, referido a que las personas buscan ejercer dominio y control y necesidad de afiliación, relacionado a conservar las relaciones con las demás personas.

Robbins (2013) nos dice sobre la necesidad de logro, que es en la que se centran muchos investigadores sobre el desempeño laboral, que es el impulso que tienen las personas por sobresalir, por tener éxito, determinando además que quienes tienen una alta necesidad de logro se desempeñan mejor cuando ven que la posibilidad de éxito es de 50-50, no siendo de su agrado participar en situaciones muy desfavorables ni muy favorables por no encontrar desafíos que le exijan esforzarse.

Añade además que las personas con una alta necesidad de logro se sienten muy motivadas, cuando su empleo requiere de mucha responsabilidad personal,

retroalimentación y un nivel de riesgo intermedio en su trabajo. Estas personas se interesan en su buen desempeño personal y no en el del grupo. Las personas con alta necesidad de poder y afiliación están más relacionadas con el éxito gerencial.

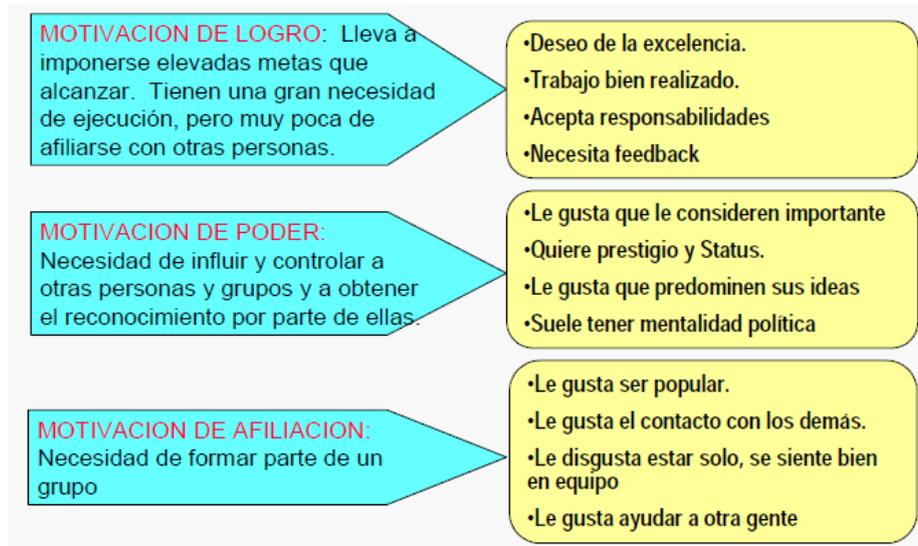


Figura 4. Teoría de las Necesidades de MacClelland.

La Teoría de las relaciones humanas de McGregor (1960)

Nos dice Orejuela (2014) que esta teoría tiene como base la teoría de Maslow, la denomina teoría X donde las personas no gustan de su trabajo, siendo el salario su único incentivo, y la teoría donde se tiene una visión positiva sobre el desempeño de las personas.

Robbins (2014) nos dice que los gerentes basados en la teoría X suponen que a los empleados les disgusta el trabajo de manera inherente, por lo que deben ser direccionados y hasta coaccionados para que lo realicen. Los que están a favor de la teoría Y perciben que sus empleados consideran el trabajo algo natural por lo que aceptarán y buscarán la responsabilidad.

La Teoría de las Expectativas de Vroom

Según cita Robbins (2013) la teoría de las expectativas determina que la fuerza para actuar de determinada manera depende de la expectativa que se tiene por

obtener un resultado específico. Es decir en la práctica las personas se sentirán más motivadas a esforzarse cuando piensen que obtendrán una buena evaluación de desempeño, lo que a su vez le proporcionará recompensas como ascensos o aumento de sueldo.

Esta teoría está centrada en tres relaciones:

Relación esfuerzo – desempeño. Percepción de la persona sobre la posibilidad que cierta cantidad de esfuerzo conducirá al desempeño.

Relación desempeño – recompensa. La persona cree que cierto nivel de desempeño llevará al logro del resultado deseado.

Relación recompensa- metas personales. Grado en que las recompensas satisfacen las metas personales.



Figura 5. Teoría de las expectativas de Vroom.

La Teoría de la autoeficacia o social cognitiva de Albert Bandura (1980)

Según Salanova (2009) la autoeficacia es una creencia que la persona tiene sobre sus competencias, es decir no se trata de sus competencias, conocimientos o de las habilidades que posea la persona, sino de la percepción que tiene sobre ellas y que le permite organizar y poner en acción determinados procesos para el logro de resultados.

Manifiesta además sobre esta teoría de la autoeficacia que la creencia sobre las propias capacidades y competencias para realizar algo con determinado nivel de éxito, es uno de los principales motivadores de la conducta de las personas.

Robbins (2013) nos define a la autoeficacia como la convicción que tiene una persona sobre la capacidad de realizar una tarea. Refiriéndose que las personas con un alto nivel de autoeficacia, mayor será la confianza que tendrá en la propia capacidad para el éxito y tratarán con más ahínco de superar los desafíos, en cambio las personas con bajo nivel de autoeficacia tienden a reducir su esfuerzo o se rinden ante situaciones difíciles.

Teoría del establecimiento de metas de Locke (1990)

Como señala Arnold (2012) esta teoría fue introducida por Locke en la que se establece que una meta es lo que la persona está tratando de lograr, equivalente a su objetivo o la finalidad de su acción. Se manifiesta que en la mayoría de las circunstancias las metas pueden resultar difíciles mas no imposibles de lograr, y son expresadas en niveles de desempeño definidos, se espera se logren niveles de desempeño más altos cuando se establecen metas difíciles ya que el trabajador enfoca su atención en la tarea, incrementando la cantidad de esfuerzo, extendiendo el tiempo en que sigue intentándolo hasta lograrlo.

Esta teoría nos habla del compromiso con las metas que van a influir en el comportamiento y desempeño según la importancia que represente para el trabajador.

Teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (2000)

Determina esta teoría que la satisfacción de las necesidades de carácter psicológico como la autonomía, competencia y relaciones favorecen el bienestar inmediato fortaleciendo recursos internos en la persona como la resistencia, caso contrario se creará malestar y vulnerabilidad al no ser satisfechas originando una conducta defensiva. Esta teoría además dice que las personas tienen la tendencia natural de avanzar hacia el crecimiento pero que ante situaciones controladoras o

rechazadoras pueden correr el riesgo de un comportamiento defensivo que limita la satisfacción de las necesidades psicológicas.

Orejuela (2014) manifiesta que la motivación y la satisfacción laboral son variables fundamentales que están presentes en las organizaciones y sus procesos, significando que la psicología tiene un papel importante al estudiar y contribuir a que los trabajadores estén motivados y satisfechos que les facilite su fácil y rápida adaptación a su puesto y hacia los cambios que van a enfrentar en su entorno laboral.

Al hablar de la motivación de las personas en el centro de trabajo nos dice Blanco (2008) que en el contexto laboral se habla de motivación haciendo referencia a diferentes conceptos relacionados a la satisfacción, la implicación o el clima laboral.

Para esta investigación se hizo referencia a la escuela como el centro de trabajo y a la motivación laboral en este caso del maestro, a lo que nos dice Navarro (2002) que la satisfacción con la profesión y el aprecio por las condiciones del ambiente del trabajo son elementos muy importantes del desempeño de los maestros.

Orejuela (2014) refiriéndose a la motivación laboral menciona que la motivación a nivel organizacional corresponde a los factores que van a influir en la vida laboral de las personas y que depende del grado de motivación de cada empleado lo que determina su comportamiento o desempeño. Según Robbins (1999, citado por Orejuela 2014) los empleados que tienen una motivación elevada demuestran un buen desempeño evidenciado en el esfuerzo de cada actividad que a su vez satisface sus necesidades.

También el autor explica que conocer las motivaciones de los empleados implica conocer sus estados emocionales respecto al ambiente laboral lo que puede verse a través de su comportamiento en la organización. Nos dice además que el empleado debe sentirse parte fundamental para el logro de los objetivos en su organización, debe sentirse identificado con la empresa y a su vez cumplir sus expectativas personales de generación, valor y satisfacción.

Orejuela (2014) se refiere a la satisfacción laboral como el conjunto de emociones y actitudes que demuestran los empleados, generadas por el intercambio de demandas y expectativas de la empresa. La Satisfacción laboral es un estado emocional positivo, siendo una de las dimensiones más representativas del comportamiento de los empleados en una organización. Declara que un trabajador satisfecho es más productivo y por ende generador de ganancias para la empresa.

Suele presentarse a la motivación y satisfacción laboral como similares, mas es preciso aclarar que son procesos distintos, Tenti (2005) establece la diferencia entre la motivación y la satisfacción laboral determinando que la motivación se refiere a los movimientos, a los impulsos que van a llevar a satisfacer una necesidad, y la satisfacción laboral hace referencia a la valoración cuando se experimenta algo y el agrado cuando culmina una necesidad. Es decir, la Motivación es el impulso hacia la acción para el logro de un resultado, en cuanto la satisfacción laboral son los resultados ya experimentados.

Al respecto Robbins (2013) dice que un empleado puede estar motivado con el trabajo, pero no satisfecho, y viceversa. Es lo que ocurre en educación con las maestras de educación Inicial que están motivadas en el desempeño de sus labores y realizan sus actividades en función al bienestar de los niños y niñas, pero no logran satisfacer sus necesidades al experimentar una baja valoración y falta de reconocimiento a sus labores al recibir una baja remuneración.

Velasco, Bautista, Sánchez, Cruz (2008) definen que las motivaciones laborales representan todos los esfuerzos que un trabajador realiza en una tarea o para alcanzar una meta, con lo que obtendrá remuneración, satisfacción personal y laboral.

Hernández (2011) nos dice que son distintas las teorías que abordan la motivación laboral y su relación con el comportamiento de las personas en el trabajo, señalando que pueden clasificarse en dos categorías, las que se centran en el contenido y las que se centran en el proceso de la motivación. Las de contenido estudian los conceptos que activan a la motivación tal es el caso de las teorías de las necesidades de Maslow o McClelland. Las centradas en el proceso

estudian conceptos de la dirección y persistencia de la motivación haciendo referencia a las expectativas, los valores, las metas como son las teorías de Vroom, Adams entre otros.

Motivación Intrínseca

Chiavenato (2005) se refiere a los factores intrínsecos o motivacionales de la teoría de Herzberg que estos se relacionan con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que la persona ejecuta. Estos factores motivacionales se encuentran bajo control de la persona, está relacionado con aquello que el individuo hace y desempeña. Estos factores además involucran sentimientos de crecimiento individual, reconocimiento profesional y autorrealización.

Jimenez y Bueno (2003) menciona a la motivación intrínseca cuando se realiza una acción y produce satisfacción personal al aumentar la percepción de competencia o al responder a un interés o necesidad personal sin obtener ningún incentivo del exterior.

Añade además que se espera que las personas estén motivadas intrínsecamente a fin que realicen sus actividades laborales o personales por un sentido de responsabilidad, autonomía y competencia consiguiendo que puedan desarrollar mayores capacidades y tener un mayor sentimiento de valía.

Jimenez y Bueno (2003) presentan algunas necesidades psicológicas que se consideran en la motivación intrínseca, como la necesidad de curiosidad, de competencia y de autodeterminación. La curiosidad induce a las personas a investigar, manipular el entorno, realizar acciones por placer sin esperar conseguir una recompensa. La necesidad de competencia se refiere al hecho de sentirse competente, por lo que las personas realizan tareas que van dirigidas a probar su propia competencia. La autodeterminación es la necesidad de realizar actividades elegidas por uno mismo que no presente ningún condicionamiento externo donde las personas puedan sentirse responsables de cómo y cuándo realizarlas.

Huertas (1997) considera a la autonomía y a los sentimientos de competencia como componentes esenciales de la motivación intrínseca. La

autonomía o autodeterminación es la sensación que cada persona tiene sobre la responsabilidad de sus acciones, en las puede ejercer control y que determina la fuerza, energía y vigor del comportamiento. Los sentimientos de competencia es la idea que tiene cada persona de sus habilidades y capacidades que van a influir en las tareas que se realicen y en las metas que se proponga.

Herrera (2009) menciona que las personas intrínsecamente motivadas, realizan una acción o una tarea comprometiéndose con ella, disfrutan de realizarla y mantienen el interés por su ejecución sintiendo gran satisfacción de manera inherente a la propia actividad.

La motivación intrínseca según Deci y Ryan (1985) nos dice que involucra a las personas libremente sintiéndose comprometidas en actividades que encuentran interesantes, novedosas que representan desafío óptimo.

Deci también define a los comportamientos intrínsecamente motivados que son aquellos que no son activados por impulsos fisiológicos o sus derivados y que su recompensa es la satisfacción espontánea asociada con la misma actividad. Nos dice además que este comportamiento es la base del aprendizaje y desarrollo de las personas.

Según Deci y Ryan en su artículo El Que y Porqué de las búsquedas de metas nos declara que.

Los contextos sociales y diferencias que apoyan la satisfacción de necesidades básicas facilitan los procesos de crecimiento naturales incluyendo comportamientos intrínsecamente motivado e integración de motivaciones extrínsecas, mientras que aquellas que provienen de autonomía, competencia o parentesco están asociadas a motivos, desempeño y bienestar más pobre.

Deci (1975) argumenta que el comportamiento intrínsecamente motivado representa las actividades auto determinadas, es decir las actividades que se hace naturalmente y espontáneamente cuando la persona se siente libre de seguir sus intereses internos.

Este tipo de motivación es la que se necesita fortalecer en las personas para que el desempeño en nuestras labores esté basado por la naturalidad y espontaneidad sobre todo en el trabajo con los niños de educación inicial.

La Motivación extrínseca

Herrera (2009) refiere que las personas con motivación extrínseca se comportan de una manera determinada para lograr un resultado deseable. Esta motivación conduce a las personas a realizar una actividad como instrumento para conseguir un fin.

Añade el autor que de acuerdo con la teoría de la autodeterminación de Deci señala que la motivación extrínseca implica el compromiso con una actividad, con el propósito de obtener un resultado separado de la actividad en sí misma.

Jimenez y Bueno (2003) menciona que la motivación es extrínseca cuando el comportamiento de las personas está orientado a obtener una consecuencia externa. Se menciona que al realizar determinados comportamientos se consigue un incentivo o se puede escapar de una situación aversiva, tales son los casos de realizar una tarea para conseguir un objetivo mensual, al evitar que el jefe nos llame la atención o ayudar a un compañero para obtener su reconocimiento. Se añade que la realización de una actividad con una motivación extrínseca en un inicio puede pasar a ser una actividad de motivación intrínseca al generarse sentimientos de competencia, responsabilidad y curiosidad por la realización de la actividad.

Se define además cuatro tipos de motivación extrínseca según la teoría de integración orgánica de Deci y Ryan (1985 citado por Herrera 2009):

Regulación externa, que refiere la realización de una actividad para cumplir con expectativas externas y obtener recompensas o evitar castigos.

Regulación por introyección, hace referencia a la ejecución de una actividad por razones de presión interna como conseguir el orgullo personal, evitar la culpa o vergüenza.

Regulación identificada, la actividad sirve como una meta personalmente identificada.

Regulación integrada, se refiere a la realización de una actividad por ser consistente con los valores que la persona sostiene en los diferentes dominios de vida.

Se determina que la regulación externa y la de introyección son tipos de motivación controlada ya que el entorno social o las personas actúan por refuerzos o castigos impuestos en relación al comportamiento que realizan. En tanto que la regulación identificada e integrada son tipos de motivación autónoma ya que se comprometen con la actividad sin presiones con cierta libertad y capacidad de elección.

Herrera (2009) explica desde la mirada de la Teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan que la motivación extrínseca lleva a las personas a establecer metas de igual manera extrínsecas como la riqueza o el status, las cuales pueden resultar atractivas en un periodo transitorio de satisfacción y felicidad, pero que desaparece prontamente, caso contrario ocurre con las metas intrínsecas como el desarrollo personal, autonomía, que promueven el crecimiento y bienestar psicológico a largo plazo.

De acuerdo a Huertas (1997) define a la motivación extrínseca como la acción de las personas cuya finalidad, meta o propósito está relacionado con una contingencia externa, con un beneficio tangible y exterior.

En este tipo de motivación extrínseca juegan un papel importante los incentivos y refuerzos en la activación del comportamiento de las personas. El autor hace mención de los incentivos considerados como cualquier objeto o contingencia externa a la que se le da un valor determinado por las personas que influyen en la orientación de su acción, por ejemplo, una comida preferida.

.En cuanto a los refuerzos son considerados como cualquier aspecto del entorno que se le presenta a la persona durante o después de una acción para modificar la posibilidad de aparición posterior de ésta. Cuando se consigue

aumentar la probabilidad de aparición de la acción será llamada recompensa, caso contrario será un castigo si se disminuye la aparición de la acción.

Chiavenato (2005) nos presenta a los factores extrínsecos de la motivación, también denominados factores higiénicos como elementos que se encuentran en el entorno en el que se desenvuelven las personas involucrando además las condiciones en la que desempeñan sus labores que son administradas y decididas por la organización. Estos factores extrínsecos están fuera del control de los trabajadores. Se presenta como los principales factores extrínsecos: el sueldo, los beneficios sociales, los tipos de supervisión, las condiciones físicas y ambientales, las políticas de la empresa, el clima de relación entre los empleados, etc.

Las buenas condiciones ambientales, el salario y el buen trato van a influir en la motivación y en la consecuente satisfacción laboral, más precisa el autor que estas condiciones externas no van a reemplazar los factores de desarrollo personal que se convierte en las motivaciones internas del trabajador para el logro del crecimiento y plenitud psicológica.

Las organizaciones o centros laborales deben representar un espacio humano de satisfacciones donde los empleados puedan encontrar su realización personal.

Motivación Trascendente

Suarez (2010) define que la dimensión trascendente de la motivación atiende aquellos motivos que están relacionados con los beneficios hacia los demás. La motivación trascendente, impulsa a las personas a realizar determinadas acciones o comportamientos por las consecuencias favorables tienen sobre otros. Este tipo de motivación involucra tener la única motivación orientada a otros e implica cierta madurez a nivel profesional pues es la que se orienta hacia los demás.

La motivación extrínseca como la intrínseca consiguen satisfacer a la persona que realiza la acción, en cambio la motivación trascendente es tan importante como las otras dos sin embargo es la que menos se estudia en la motivación en el trabajo.

De acuerdo a Pérez (2014) busca la utilidad o beneficio para otras personas, expone que el verbo que lo define es el servir, satisfacer las necesidades materiales, de conocimiento y desarrollo de los demás. Añade además que la confianza en las relaciones con los trabajadores en las organizaciones se consigue cuando los actos son impulsados por motivos trascendentes, una relación de confianza se afirma cuando las intenciones son de beneficio mutuo.

El autor señala que este tipo de motivación es la que debe presentarse en los trabajadores especialmente en los que son directivos de una organización, señalando que cuando se actúa por motivos trascendentes, la persona se va perfeccionando como sujeto ya que las acciones irán marcando o dejando huella en su trayectoria profesional.

1.2.2. Variable: Desempeño docente

Desempeño

El desempeño de un trabajador evidencia conductas que según Robbins (2013) hacen referencia al desempeño de la tarea, al civismo y a la falta de productividad.

El desempeño de la tarea hace referencia al cumplimiento de las obligaciones y a las responsabilidades por parte de los trabajadores para contribuir a la producción de un bien, un servicio o a tareas administrativas.

En cuanto al civismo son las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de una organización, como el brindar ayuda a los demás, el respeto, compromiso, etc.

La falta de productividad considera a las acciones que perjudican a la organización como el robo, daños a la propiedad, la agresividad y el ausentismo.

Los desempeños en cualquier organización necesitan ser evaluados para conocer el nivel en que se encuentran los trabajadores y poder tomar las decisiones pertinentes según los resultados obtenidos. Robbins (2013) menciona que uno de los objetivos de la evaluación de desempeño es ayudar a la dirección a tomar decisiones sobre ascensos, transferencias o despidos de los trabajadores. Otro

objetivo es identificar las habilidades y competencias de los trabajadores conociendo así las necesidades de capacitación y desarrollo.

Salanova (2009) haciendo referencia al desempeño de los trabajadores en las organizaciones, menciona que las altas demandas y falta de recursos en el trabajo, van a convertirse en estresores ambientales, denominados también factores de riesgo. El desempeño de un trabajador se puede ver afectado por estos factores que se convierten en obstáculos tanto tangibles como intangibles que afectaran al empleado física y emocionalmente dando como consecuencia un mal desempeño, así como un malestar psicológico.

Se habla además de tres tipos de obstáculos, los técnicos que hacen referencia a los aspectos metodológicos y tecnológicos que dificultan el desempeño del trabajador como puede ser la falta de computadores. Un segundo obstáculo son los sociales que se le atribuye a los aspectos relacionales con los compañeros, jefes o supervisores que dificultan dicho desempeño y un tercer tipo que son los obstáculos personales que pueden restringir el desempeño como la falta de planificación u organización al realizar las tareas que disminuye la salud psicológica del trabajador.

Salanova (2009) señala que, para afrontar los obstáculos en el centro laboral, el trabajador cuenta con facilitadores, considerados tanto el esfuerzo para su eliminación como las conductas de supervisión y las políticas de recursos humanos que puedan ofrecer las organizaciones para ayudar a los empleados. Los facilitadores pueden mejorar el desempeño y el bienestar psicológico, los que a su vez cumplen una función motivadora.

Como menciona Robbins (2013) haciendo referencia al desempeño laboral de un empleado, que no es solo la intensidad de esfuerzo que se evidencia en el proceso de la motivación sino la dirección de ese esfuerzo, determinando que no es probable que una intensidad elevada lleve a buenos resultados en el desempeño laboral a no ser que el esfuerzo este orientado en una dirección hacia el logro de los objetivos de la organización.

Profesión Docente.

De acuerdo a Duro (2013) en sus aportes para la calidad de vida laboral, un trabajador requiere de tener autonomía lo cual supone que la realización del trabajo pueda hacerse de distintas formas a libre elección del trabajador que le asegure el bienestar y la salud en ese sin afectar a la realización y eficacia de la tarea. Agrega además el autor que cada trabajador tiene un potencial es decir un conjunto de recursos que posee y que son de utilidad para su desempeño laboral. Aclara que son los medios que cuenta un trabajador para atender el input o las condiciones de trabajo y tener un buen desempeño. Algunos recursos que se pueden encontrar en los trabajadores son la autoeficacia considerada como la creencia de su capacidad para realizar el trabajo y tener los resultados esperados, la maestría que se refiere al conocimiento o habilidad de una determinada actividad, la conservación de recursos definida como la habilidad del trabajador para manejar o conservar los recursos, los recursos cognitivos considerados como recursos tácticos y estratégicos que incluye la oportunidad que tiene el trabajador de establecer sus propios objetivos y métodos de trabajo, la fortaleza psicológica, consiste en una autodirección del comportamiento en el trabajo , una motivación en donde se resalta el compromiso del trabajador hacia la tarea establecida, presentando dimensiones de significado o valor, competencia, autodeterminación e impacto. Aprendizaje activo, referido a la motivación del trabajador para aprender nuevos modelos de comportamiento y habilidades en el trabajo. Las habilidades sociales como el comportamiento asertivo, el hacer cumplidos, saber iniciar y mantener una conversación son recursos que contribuyen con el bienestar y salud del trabajador. el equilibrio trabajo familia, que permitirá al trabajador, realizar mejor su trabajo al mantener la armonía entre trabajo y familia, el apoyo social el cual puede complementar o suplementar la competencia individual para atender las demandas laborales, este apoyo puede ser instrumental o emocional.

El Ministerio de educación (2012) presenta el Marco del Buen Desempeño Docente como una herramienta que va permitir formar para la docencia, evaluar el desempeño del maestro, reconocer el buen desempeño de los maestros en las instituciones, así como las buenas prácticas de enseñanza y promover el desarrollo profesional docente.

El Marco del Buen Desempeño Docente resalta que el ejercicio de la profesión docente exige una actuación reflexiva sobre el saber necesario para actuar, así como una capacidad de decidir según el contexto.

La profesión docente presenta ciertas características que comparte con otras profesiones, es relacional, colectiva y ética. Hace referencia a la docencia como una profesión que se realiza dentro de una dinámica relacional tanto con los estudiantes como con sus pares, dando a lugar una serie de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento organizacional de la escuela. La docencia exige una actuación colectiva entre los maestros para realizar la planificación, la evaluación y la reflexión pedagógica. La profesión docente es una función éticamente comprometida por su responsabilidad con los estudiantes y con la sociedad.

El Marco del buen desempeño docente presenta tres dimensiones específicas de la profesión: la dimensión pedagógica, la dimensión cultural y la dimensión política.

La dimensión pedagógica es el centro de la profesión docente hace referencia al saber pedagógico adquirido en la reflexión teórico-práctica, así como a la práctica específica de un docente que es la enseñanza, la cual debe lograr despertar en sus estudiantes el interés y compromiso por aprender y formarse.

La dimensión cultural referido a la necesidad de conocimientos del entorno, la historia y de los diferentes contextos que permitan enfrentar los desafíos económicos, sociales, políticos y culturales.

La dimensión política puesto que la profesión docente está comprometida con la formación de sus estudiantes como personas y como ciudadanos desde una mirada de justicia social y equidad.

Desempeño Docente

El desempeño docente según Robalino (2006) se entiende como el proceso de movilización de las capacidades profesionales del maestro, su disposición personal y su responsabilidad ante la sociedad para poder articular relaciones significativas

entre los agentes que intervienen en la formación de los estudiantes. Implica por lo tanto participar en la gestión educativa, contribuir a fortalecer una cultura institucional democrática, así como intervenir en el diseño, implementación y evaluación de las políticas educativas a fin de promover los aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida en los estudiantes.

Existen variables que intervienen en el desempeño como lo dice Navarro (2005) refiriéndose al desempeño del maestro relacionado con variables que reflejan el ambiente de trabajo, la satisfacción con el trabajo que realiza, el nivel de compromiso con el desarrollo de la institución y los estudiantes, así como con las características personales y del tipo de la institución donde trabaja.

Según la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC, 2006) de la UNESCO afirma que el desempeño docente, depende de múltiples factores, sin embargo, es la formación inicial y permanente de los docentes, un componente de calidad y prioritario del sistema educativo. Se dice que no es posible hablar de mejora de la educación sin tener en cuenta el desarrollo profesional de los maestros.

El Marco del Buen Desempeño Docente define a los desempeños como actuaciones observables que pueden ser descritas y evaluadas que van a expresar la competencia del maestro. El término desempeño proviene del inglés performance o perform, que significa actuación, en este caso relacionado al logro de aprendizajes esperados y la realización de tareas asignadas.

Al hacer referencia a la actividad del docente se manifiesta que el maestro ejerce la enseñanza prestando un servicio público cuyo principal beneficiario es el estudiante. Se trata de una actividad profesional que es regulada por el Estado que vincula su desempeño laboral con los procesos y resultados que derivan de ella, por lo tanto, le confieren responsabilidad social ante sus estudiantes y sus familias, la comunidad y la sociedad.

Según la percepción del docente, Navarro (2005) define el desempeño de los maestros como la propia percepción del maestro en su efectividad, por lo que las percepciones serán diferentes en cada uno.

En su obra Petri (2006) habla sobre la motivación para la competencia de Robert White definiéndola como la capacidad de las personas de interactuar con el ambiente, y en lo que está basado el enfoque por competencias que se adopta en la enseñanza en la actualidad con lo que se pretende que los estudiantes logren competencias es decir este modo de actuar eficaz en diversas situaciones de su vida y de su entorno.

Haciendo referencia a las competencias, Bolívar (2010) define a las competencias docentes como los medios y destrezas que tiene un maestro para dominar situaciones complejas en su desempeño profesional, movilizand o varios recursos como saberes, capacidades, actitudes, valores, responsabilidades, entre otros. Se dice que la competencia ocurre cuando el docente es capaz de movilizar esos recursos, para tomar decisiones acertadas, resolver problemas o dirigir una acción. La falta de competencias de un docente, puede generar inseguridad y deficiencias en su desempeño perdiendo la autoridad o el saber hacer en la clase.

Bolívar (2010) aclara que “Si los conocimientos son representaciones organizadas de la realidad o de la manera de cambiarla, las competencias son capacidades de acción” (p.229) Los conocimientos serán los recursos que las personas en este caso los maestros requerirán para ser competentes, es decir poder tomar acción hacia la resolución de un problema en determinado contexto.

Asimismo, el Ministerio de Educación (2015) en el documento de las Rutas de Aprendizaje define a la competencia como la facultad que tiene una persona, en este caso el maestro, para actuar de manera consciente en la solución de un problema utilizando creativamente sus habilidades, conocimientos, valores, actitudes, etc. Se dice además que las competencias son aprendizajes complejos al implicar la transferencia y combinación adecuada de capacidades para lograr un propósito. Se resume que la competencia es un saber actuar en un determinado contexto de manera creativa.

El Marco del Buen Desempeño Docente presenta cuatro dominios que son considerados como el campo del ejercicio del docente que agrupa determinados desempeños orientados al logro de los aprendizajes de los estudiantes. Estos dominios son:

Según Arnold (2012 citando a Bartram 2005) Las competencias están relacionadas con las destrezas o habilidades observables que una persona necesita para desempeñar la tarea de forma eficiente. demostrado en emprendedor y desempeño, interacción y presentación, analizar y reportar, crear y conceptualizar, adaptación y enfrentar, apoyar y cooperar, liderazgo y decisión, organizar y ejecutar.

Citando a Campbell menciona ocho factores del desempeño en el trabajo los cuales son: Habilidad para la tarea fundamental del puesto, habilidad para tareas no específicas, comunicación oral y escrita, demostrar esfuerzo, mantener la disciplina, favorecer el desempeño del equipo, liderazgo, decisiones.

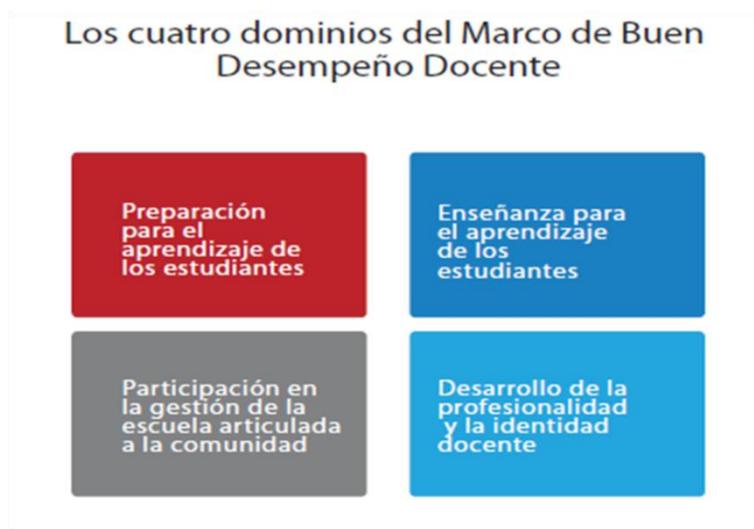


Figura 6. Dominios del Marco del Buen Desempeño Docente.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Según el documento Marco del Buen Desempeño Docente (2012) la preparación para el aprendizaje considera la planificación del trabajo pedagógico concretado en la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje con un enfoque intercultural e inclusivo, este dominio evidencia que el maestro debe estar preparado para desarrollar su labor de enseñar y lograr los aprendizajes de los estudiantes. Esta preparación implica el conocimiento de las características sociales, culturales y cognitivas de los niños y niñas, así como el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares alineados a los nuevos

enfoques y la selección de materiales educativos pertinentes, estrategias de enseñanza adecuadas y la evaluación del aprendizaje de los estudiantes.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Este dominio está referido a conducir el proceso de enseñanza con un enfoque inclusivo y de atención a la diversidad. El desempeño del maestro considera la interacción que debe existir con sus estudiantes es decir la participación del maestro en el logro de un clima favorable en el aula que favorezca el aprendizaje de sus estudiantes, el manejo de los contenidos con las nuevas corrientes pedagógicas, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y la implementación del proceso de evaluación.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

El maestro no solo se circunscribe a su trabajo en el aula, el también como miembro de una institución educativa debe participar en la gestión de la escuela que contribuya al logro de los objetivos institucionales. Según el Marco del Buen Desempeño docente (2012) este dominio hace referencia a la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación de todos los maestros en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la participación activa en el establecimiento de un clima institucional favorable.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Es responsabilidad del maestro desarrollarse personal y profesionalmente para el buen ejercicio de su labor con una mirada social que beneficie a los estudiantes. Este dominio hace referencia a la reflexión sobre su práctica pedagógica, el trabajo en equipo, la colaboración con sus pares y su participación en actividades que favorecen el desarrollo profesional.

Dimensiones de la variable Desempeño docente

En base al Marco del Buen Desempeño Docente y a las fichas de evaluación del desempeño docente que se aplica en las instituciones educativas públicas de la UGEL 07, se tiene en cuenta para esta investigación las siguientes Dimensiones:

Uso Pedagógico del tiempo

De acuerdo a la ficha de monitoreo del MINEDU (2015) que se aplica en las instituciones educativas públicas para medir el desempeño de los maestros por parte de la directora, mediante la observación y la revisión de la planificación de las maestras.

Se considera en esta dimensión si la docente utiliza el tiempo efectivo en actividades pedagógicas para generar aprendizajes significativos en los niños y niñas, así como la dosificación del tiempo de las actividades y con el cumplimiento y respeto del horario establecido según los planes curriculares de la institución. Asimismo, se evalúa si la docente planifica las actividades a desarrollar mostrando su carpeta pedagógica y evidenciando la dosificación del tiempo en la sesión.

Uso de herramientas pedagógicas

En esta dimensión se toma en cuenta el uso de las Rutas de Aprendizaje como una herramienta pedagógica que orienta el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.

De acuerdo al Ministerio de Educación (2015) Las Rutas de aprendizaje es un documento de trabajo que brindan orientación pedagógica y didáctica a los docentes para una efectiva enseñanza de las competencias de cada una de las áreas curriculares.

En esta dimensión también se evalúa si la docente plantea el conflicto cognitivo de acuerdo a las orientaciones de las Rutas de aprendizaje, si se comunica el propósito de la sesión a los estudiantes, se observa que la docente desarrolle estrategias para recoger los saberes previos de los estudiantes. También se hace referencia al acompañamiento que realiza la maestra a sus estudiantes considerando sus ritmos, intereses y necesidades.

Se observa si la maestra tiene en consideración las competencias y capacidades de las Rutas de Aprendizaje, así como la ejecución de la evaluación a los estudiantes y la adecuación de las estrategias metodológicas en función a las necesidades e intereses de los niños y niñas.

Finalmente se observa en esta dimensión la planificación curricular en la carpeta pedagógica del docente considerando las actividades de acuerdo a los enfoques del área y con los criterios del proceso de evaluación.

Uso de materiales y recursos educativos.

Esta dimensión contempla la utilización por parte de la maestra de materiales y recursos en forma oportuna que favorecen el desarrollo de las actividades, asimismo se observa que la docente acompañe y oriente a sus estudiantes sobre el uso de los materiales. De igual manera se considera el uso de materiales que sean elaborados por los estudiantes y por los padres de familia.

El uso de materiales y recursos educativos debe evidenciarse en la planificación según el propósito de la actividad de aprendizaje.

Relación entre variables Motivación Laboral y Desempeño Docente

Vroom (1998) nos señala de acuerdo a su teoría de la motivación al trabajo, que un empleado presenta una motivación para desempeñarse de forma efectiva según las variables de esfuerzo- recompensa y la del concepto de valor de la recompensa. La primera se refiere a que el trabajador al realizar determinado esfuerzo en su trabajo tendrá como resultado una recompensa. La segunda se refiere a la percepción individual del valor de esa recompensa que obtendría el trabajador por desempeñarse en forma efectiva. Por lo tanto, un empleado creará una expectativa de recompensa al desempeñar su labor, que de ser un buen desempeño se espera una buena recompensa. En la realidad docente esta variable no es determinante para el ejercicio de un buen desempeño en los maestros en el caso particular de los sueldos, ya que estos no representan un elemento motivador por ser los sueldos tan bajos. En la actualidad en nuestro país, con la Ley de la Carrera Magisterial, la escala de sueldos es diferenciada según los niveles de ascensos que pueda alcanzar un maestro después de una evaluación, situación que de alguna manera motiva al maestro a prepararse y participar en las evaluaciones pero que en general no representa una mejora significativa en su remuneración. La segunda variable referente al valor de la recompensa da referencia a la atribución personal que cada empleado tiene, esto nos indica que cada trabajador tiene su propia valoración, lo

que para un empleado, el sueldo por ejemplo, es un factor motivador para su desempeño para otros no representa lo mismo, más en el caso de los maestros que como se ha mencionado los sueldos no son muy alentadores.

Prado (2002) expone sobre la motivación en el centro de trabajo describiendo el rendimiento laboral de las personas como conductas que están en relación con las condiciones ambientales y externas en general que afectan la motivación ya sea positiva o negativamente de manera particular en cada trabajador.

De acuerdo a Pérez (2014) nos presenta dos modelos en las organizaciones en las que la motivación de los trabajadores representa un factor que determina su desempeño laboral. El modelo mecanicista considerando a la organización como un sistema de coordinación de acciones humanas centrado en la producción de bienes o servicios, este modelo de organización busca el desempeño de los trabajadores a través de los incentivos que le ofrece, es decir este modelo no considera los motivos ni las necesidades de las personas, estableciendo que los trabajadores estarán únicamente motivados a trabajar de acuerdo con los incentivos económicos que la empresa les dé. Los modelos psicosociológicos definen a la empresa como un organismo social en donde los trabajadores se desempeñan no solo para conseguir incentivos que le ofrece la empresa sino además para satisfacer otras necesidades que van a depender en muchos casos de las interacciones con las demás personas en la organización. La motivación de la persona para realizar su trabajo ya no solo se le atribuye a lo que espera recibir de la empresa sino a una serie de factores que son motivantes.

Pérez (2014) determina los tres tipos de motivos para la realización de una acción:

Motivos extrínsecos, referentes a los beneficios que provienen del entorno representado en tener, conseguir, lograr tal es el caso de los incentivos, premios reconocimiento, etc., es decir aspectos de la realidad que van a determinar el logro de satisfacciones que se originan por las interacciones en la organización.

Motivos intrínsecos, se busca son los motivos que buscan aprender, saber, conocer, es decir son los aspectos de la realidad que van a determinar el logro de aprendizajes.

Motivos trascendentes, busca el beneficio que la acción tendrá para otras personas, representa el servir, es decir son aspectos de la realidad que van a determinar el logro de aprendizajes de las otras personas con las que se interactúa.

1.3. Justificación

Determinar la motivación de los docentes y su relación en su desempeño en las aulas permitirá detectar la influencia de factores motivacionales intrínsecos, extrínsecos y trascendentes que afectan la labor pedagógica en beneficio o perjuicio de la educación, asimismo este estudio nos hace reconocer que el ser humano es impulsado a tener un determinado comportamiento debido a una serie de distintos y particulares motivos que afectan su actuar. En este estudio se conocerá cómo la motivación repercute en el desempeño laboral, conociendo en qué medida una maestra realiza sus actividades en el trabajo demostrando un desempeño que se encuentra en inicio, proceso o logro de los objetivos esperados influenciado por su motivación en el trabajo.

Son muchas las teorías motivacionales que sustentan la psicología laboral y el comportamiento organizacional que estudia la motivación de los trabajadores y su desempeño. En esta investigación se ha dado a conocer desde las teorías básicas de las necesidades del ser humano como la de Maslow y McClelland hasta las más específicas orientadas al trabajo como la teoría de las expectativas de Vroom, la autodeterminación de Deci y Ryan o la autoeficacia de Bandura.

Para este estudio se toma en consideración la teoría de los dos factores de Herzberg que explica que existen factores higiénicos refiriéndose a las condiciones externas en el contexto laboral como el sueldo, las recompensas, que representan la motivación externa del trabajador en este caso de la maestra, así como la existencia de factores motivacionales que son considerados internos o de motivación intrínseca que se encuentran bajo control de las personas y que generan sentimientos de crecimiento individual, desarrollo profesional y

autorrealización. Asimismo, se toma como estudio otra dimensión de la motivación que es la trascendente, esta motivación es la que las personas manifiestan en relación a los demás sus motivos ya no van a ser sus propias necesidades o intereses que satisfacer sino las necesidades de los otros. Este tipo de motivación se estudia más en el campo médico por su propia esencia de la labor que es salvar vidas y que muy pertinentemente puede profundizarse en la educación que también tiene la responsabilidad de formar y guiar la vida de los estudiantes.

La motivación juega un papel importante que debe fomentar los recursos internos, su autonomía, su autorrealización, su autoestima. Por lo tanto, los maestros deben llegar a satisfacer estas necesidades a fin de lograr un desempeño efectivo en las aulas en beneficio de la calidad de la educación.

En lo práctico esta investigación contribuye al conocimiento del tipo de motivación que prevalece en las maestras de educación inicial y cómo repercute en su desempeño laboral. Se determinará aquellos factores motivacionales que se encuentran presentes de manera interna en las maestras como su autonomía, sentimientos de realización personal o profesional, así como los factores externos al maestro como el ambiente, el sueldo, el reconocimiento y además aquellos motivos en relación a los demás como el trabajo en equipo, la ayuda mutua, entre otros. Todos estos elementos nos sirven para determinar la influencia significativa o no en el comportamiento o desempeño de las maestras. Al conocer cómo es esta relación se podrán tomar medidas para mantener o mejorar la motivación que permita lograr una realización integral del maestro que no solo abarque el desempeño en el aula sino además en la gestión de la escuela, en su relación con sus colegas, en su desarrollo profesional, tanto en beneficio de los estudiantes como de la institución en general permitiendo el logro de los objetivos educativos esperados.

Científicamente la investigación permite conocer la significatividad de la relación entre las variables motivación laboral y desempeño docente, a manera de describir en qué medida la motivación del docente repercute en el desarrollo de sus funciones fundamentalmente en el desempeño del proceso de enseñanza, que es la dimensión que se ha podido rescatar una información formal, por lo que el

desempeño del maestro está básicamente en función a su desempeño en el aula. Aunque no es la única dimensión o dominio según el Marco del buen desempeño docente, pero en la práctica es la evaluación del desempeño en el aula lo que se maneja en las instituciones educativas del sector público en este caso de las maestras del nivel de educación inicial, quienes son responsables del desarrollo de los aprendizajes de los niños y niñas menores de 6 años de edad. Es preciso aclarar que una evaluación de desempeño debe darse de manera íntegra en sus aspectos de gestión, desarrollo personal y profesional del docente para tener un mayor conocimiento y valoración del maestro en servicio de la educación.

Esta investigación pretende ofrecer información respecto al comportamiento de las maestras de educación inicial en base a su motivación en sus tres dimensiones intrínseca, extrínseca y trascendente y su consecuente influencia en su ejercicio laboral, lo que contribuye a conocer el extenso campo de la motivación del ser humano, de suma importancia en la gestión de las escuelas a fin de comprender los distintos comportamientos del personal y tomar acción para mantener y mejorar el bienestar de los estudiantes del maestro, de la institución y de la educación en general. El instrumento para medir la motivación en el trabajo en esta investigación puede contribuir a nuevas investigaciones relacionadas a conocer y comprender los motivos de los maestros que permita mejorar el servicio educativo en las instituciones educativas.

1.4. Realidad problemática

La motivación del docente es un tema no bien atendido en las instituciones educativas públicas, ya que el desempeño de sus labores son medidas a través de una ficha de monitoreo del desarrollo de la sesión de clase que no contempla estos aspectos motivacionales que están afectando el comportamiento en el trabajo y que repercute no solo con los estudiantes, sino en la organización en general, observándose claramente en las relaciones interpersonales con los colegas, en el momento de asumir responsabilidades o en la sola participación a favor de los objetivos institucionales.

Estudios realizados sobre psicología laboral a nivel mundial demuestran que la motivación es un factor determinante que moviliza a las personas en todas las

dimensiones de su vida. La motivación laboral es un aspecto estudiado desde la aparición del enfoque humanista en la administración de las organizaciones, en donde el centro de atención es el trabajador como persona con motivaciones que movilizan sus actos hacia el logro de sus metas.

Las teorías motivacionales centradas en las necesidades de las personas como la de Maslow y MacClelland hacen referencia que las satisfacciones de necesidades van a orientar el comportamiento de las personas. Actualmente se vienen realizando estudios del comportamiento en el trabajo basado en la autoeficacia y autodeterminación corrientes que estudian las percepciones que tiene cada persona sobre sus propias capacidades y expectativas hacia sus metas a lograr.

El desempeño de un trabajador en las organizaciones es tratado en los estudios de comportamiento organizacional, que presentan las evoluciones del trabajo en sus diferentes etapas evolutivas desde las concepciones netamente productivas hasta las centradas en las personas como capital humano relevante en toda organización. De acuerdo a Robbins (2013) el desempeño hace referencia a la realización de la tarea, al civismo y a la productividad, los mismos que deben ser evaluados para conocer el nivel en que se encuentran los trabajadores y poder tomar las decisiones pertinentes en beneficio de la organización.

El desempeño docente en las instituciones educativas involucra tanto la interacción con los estudiantes en las aulas como la interacción entre docentes, directivos, padres de familia y comunidad, relaciones necesarias para el logro de los objetivos de la institución y de la educación.

Según el Marco del Buen desempeño docente, se considera al desempeño como la actuación observable del maestro, las cuales pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia.

En nuestro país se señala la necesidad de la revalorización docente declarado en el Proyecto Educativo Nacional y que es uno de los propósitos definidos en el Marco del Buen Desempeño Docente (2012). Se presenta en este documento los campos de ejercicio docente que agrupan un conjunto de

desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes.

El desempeño del docente se ve afectado por diversos factores tanto personales, sociales, económicos, profesionales, políticos que debilitan la motivación del maestro perjudicando la formación de sus estudiantes y el logro de los objetivos institucionales.

Las docentes de Educación inicial de las instituciones educativas públicas pertenecientes a la UGEL 07 presentan una reducción de la motivación laboral que afectan su comportamiento que se ve reflejado en poca iniciativa, desinterés, cansancio, mala comunicación, poco compromiso hasta conflictos personales que influyen en un buen desempeño de sus funciones tanto en el aula, como en la institución y la comunidad.

Corresponde al docente ser el guía y facilitador de los aprendizajes de sus estudiantes de manera reflexiva, crítica y creativa contribuyendo así a formar ciudadanos participativos transformadores de una sociedad democrática, justa y tolerante basada en el respeto y los derechos que es posible lograr con un buen desempeño por parte del maestro en todas sus dimensiones que contribuirán al mejoramiento de la calidad de la educación.

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja?

1.4.2 Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la motivación trascendente y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis principal

Existe relación entre la motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de educación inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja

1.5.2. Hipótesis secundarias

Hipótesis secundaria 1

Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño docente de las maestras de educación inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja.

Hipótesis secundaria 2

Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño docente de las de las maestras de educación inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja.

Hipótesis secundaria 3

Existe relación entre la motivación trascendente y el desempeño docente de las maestras de educación inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la motivación trascendente y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Para el presente estudio se toman las variables Motivación laboral y Desempeño Docente

Variable 1: Motivación Laboral

Robbins (2013) define a la motivación como el esfuerzo que realiza una persona para lograr un objetivo cuyo proceso implica intensidad, dirección y persistencia.

Orejuela (2014) se refiere a la motivación laboral como los factores que van a influir en la vida laboral de las personas y que depende del grado de motivación de cada empleado lo que determina su comportamiento o desempeño.

Las dimensiones de la variable Motivación laboral están en base a las teorías de Herzberg sobre los factores de motivación intrínseca, extrínseca considerando además a la motivación trascendente descrita por Pérez (2014).

Variable 2: Desempeño docente.

Definido según el Marco del Buen desempeño Docente (2012) como las actuaciones observables del maestro que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. El desempeño docente está relacionado con el logro de aprendizajes esperados de los estudiantes y la ejecución de las tareas asignadas.

Las dimensiones de la variable Desempeño docente consideradas en la evaluación de los desempeños de las maestras, son los siguientes:

Uso Pedagógico del tiempo, uso de herramientas pedagógicas y uso de materiales y recursos educativos.

2.2 Operacionalización de variables

Variable 1: Motivación laboral

Son los factores intrínsecos, extrínsecos y trascendentes que influyen en el comportamiento de las personas en su centro laboral.

Tabla 1.

Operacionalización de variable Motivación laboral.

Dimensiones	Indicadores	Item	Indice	Nivel rango
Intrínseca	Desarrollo personal	1,	INDICES	Alta
	Autonomía	2,3,4	Siempre	Media
	Crecimiento profesional	5,6	Casi siempre	Baja
Extrínseca	Condiciones laborales	7,8	Algunas veces	
	Sueldo y recompensas	9,10	Casi nunca	
	Reconocimiento	12	Nunca	
Trascendente	Servicio y compromiso	13,14		
	Relaciones con los demás	15,16		
	Cooperación	17,18		

Variable 2: Desempeño docente

Actuación del maestro en cuanto al uso pedagógico del tiempo, herramientas y recursos para el logro de los aprendizajes esperados de sus estudiantes.

Tabla 2.

Operacionalización de variable Desempeño docente.

Dimensiones	Indicadores	Item	Indice	Nivel rango
Uso Pedagógico del tiempo	Uso del tiempo en actividades significativas.	1		
	Dosificación y respeto del tiempo	2,3		
	Planificación de la enseñanza.	4		
Uso de herramientas pedagógicas	Planteamiento y propósito de la actividad.	5,6	Logrado	Logrado
	Recojo de saberes y ritmos de aprendizajes	7,8	En proceso	En proceso
	Evaluación y estrategias metodológicas	9,10	En inicio	En inicio
Uso de materiales y recursos educativos materiales didácticos	Planificación curricular	11,12		
	Uso y orientación oportuna de materiales.	13,14		
	Materiales elaborados por los estudiantes	15		
	Planificación del uso de materiales	16		

2.3. Metodología

Para el presente estudio se realizó una investigación de método científico hipotético deductivo que según Bisquerra (2004) define al método científico como un proceso sistemático para construir la ciencia y desarrollar el conocimiento, el mismo que requiere dos actividades básicas: el razonamiento lógico para deducir consecuencias contrastables de una teoría y la otra actividad referida a la observación de los hechos empíricos para comprobar lo presentado en la teoría.

El método es hipotético deductivo en esta investigación ya que parte de un problema, tiene un sustento teórico y es factible de comprobar por la observación.

2.4. Tipo de estudio

El trabajo de investigación es de tipo básico. Según Bisquerra (2004) este tipo de investigación tiene la finalidad de describir situaciones, eventos y hechos, determinando cómo son y cómo se manifiestan. En este estudio se recabó información relativa a las tendencias motivacionales de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 del distrito de San Borja Ugel 07

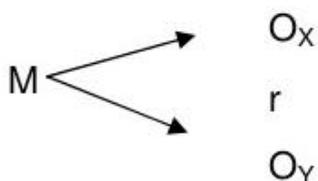
2.5. Diseño

El diseño de la investigación fue de alcance transversal, correlacional.

Transversal ya que la aplicación de los instrumentos se realiza en un solo momento y correlacional porque estudia la relación existente entre las variables.

De acuerdo a Bisquerra (2004) los estudios correlacionales tienen el objetivo de descubrir y evaluar las relaciones que existen entre las variables. En este estudio se determinó el grado de relación existente entre las variables motivación laboral y desempeño docente de las profesoras de educación inicial de la Red 03 UGEL 07.

El esquema de investigación es:



En donde:

M representa la muestra

O₁ Es la Motivación Laboral

O₂ Es el Desempeño Docente

r Representa la relación entre las dos variables

2.6. Población, muestra y muestreo

La población como lo dice Niño (2011) está constituida por una totalidad de unidades o elementos que puedan conformar el ámbito de la investigación. Tal es el caso de los docentes, estudiantes, instituciones, etc., siendo necesario delimitar la población en su contenido, en el tiempo y lugar. La población para este estudio está constituida por todas las maestras de educación inicial de las instituciones públicas correspondientes a la Red 03 de la Unidad de gestión educativa N° 07 del distrito de San Borja.

Muestra

De acuerdo a Niño (2011) La muestra es definida como una parte representativa de una población, añadiendo que la representatividad se refiere a que mantenga fielmente las cualidades, propiedades o características de la población elegida.

Dice además el autor que es posible abordar una investigación sobre la totalidad de una población cuando esta es pequeña, tal es el caso de esta investigación donde la población son las maestras del nivel inicial de las instituciones educativas públicas de la Red 03 de la Unidad de gestión educativa n° 07 del distrito de San Borja la cual hacen un total de 61 maestras, por lo que la muestra será la misma que la población.

Definida también por varios autores como muestra censal que de acuerdo a Tamayo y Tamayo (2004) define censo como la muestra en la que intervienen o entran todos los miembros de la población.

Tabla 3.

Población y muestra

Institución Educativa Inicial	Población
554 Virgen de Lourdes	12
522 María Inmaculada	18
528 Alegría de Jesús	13
6079 Santísima Niña María	3
7083 Manuel Gonzales Prada	5
053 Mi Niñito Jesús	10
TOTAL	61

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos de la investigación se utilizó la técnica de la encuesta la cual fue aplicada a la muestra poblacional a fin de obtener información sobre las variables Motivación Laboral y Desempeño Docente.

El instrumento fue un cuestionario que se aplicó a las maestras de educación inicial de la red 03 del distrito de San Borja para medir la variable de motivación laboral en sus dimensiones intrínsecas, extrínseca y trascendente.

Para la variable de Desempeño docente se recogió información de la ficha de monitoreo aplicada por las directoras de las Instituciones Educativas, en la que se registra la evaluación de las docentes en sus diferentes ítems y que es aplicada en todas las instituciones públicas de la Red 03 de San Borja.

Características del instrumento:

Origen: El cuestionario está basado en 18 preguntas adaptado de la tesis “la motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca”.

Administración: Se aplicará de manera individual con un tiempo aproximado de 15 minutos.

Composición: El instrumento consta de una presentación que describe el propósito del cuestionario con las instrucciones para ser resuelto.

Luego se presenta el listado de ítems para seleccionar con cinco índices de respuesta:

Nunca

Casi nunca

Algunas veces

Casi siempre

Siempre

Validez del instrumento. Los instrumentos utilizados corresponden a estudios realizados para medir la motivación Laboral y el desempeño docente respectivamente.

En cuanto a la variable motivación laboral el instrumento ha sido adaptado de la investigación denominada “la motivación como factor de Influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca”, en Veracruz México presentada por Elva Velasco, Horacio Bautista Santos Fabiola, Sánchez Galván y Lidia Cruz.

La adaptación del instrumento para medir la variable motivación laboral fue realizada en base a los fundamentos teóricos de las teorías motivacionales que permitieron la definición de las dimensiones, indicadores e ítems.

El instrumento para la medición de esta variable fue sometido a la evaluación de expertos para verificar si la construcción y el contenido están en relación con los objetivos del estudio presentando claridad, pertinencia y relevancia.

Tabla 4.

Reporte de consolidado de juicio de expertos.

Indicador	Experto 1	Experto 2	Experto3	Total
Claridad	Si	Si	Si	Si
Pertinencia	Si	Si	Si	Si
Relevancia	Si	Si	Si	Si

La validación del instrumento por parte de los expertos determinó que el instrumento es aplicable conforme al resultado del análisis de los ítems en relación a los criterios de claridad, pertinencia y relevancia.

El instrumento para medir la variable del desempeño docente corresponde a la ficha de monitoreo que evalúa el desempeño de las docentes y que corresponde al dominio de enseñanza para el aprendizaje del Marco del Buen desempeño docente del Ministerio de Educación.

Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento se llevó a cabo una prueba piloto con maestras del nivel inicial de una institución educativa del distrito de Breña de la UGEL 03. Para realizar el procedimiento se elaboró una base de datos en Excel. Con estos datos se utilizó el programa de SPSS para determinar la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach,

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

No es confiable -1 a 0

Baja Confiabilidad 0.01 a 0.49

Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75

Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89

Alta confiabilidad 0.9 a 1

Análisis de confiabilidad:

Tabla 5.

Estadísticos de fiabilidad variable: Motivación laboral.

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	10	100,0
Alfa de Cronbach		N de elementos	
,709		18	

El coeficiente Alfa obtenido en la variable Motivación Laboral es de 0,709 para los 18 ítems considerados, lo que representa que el instrumento tiene una fuerte confiabilidad.

Tabla 6.

Estadísticos de fiabilidad variable: Desempeño docente.

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	10	100,0
Alfa de Cronbach		N de elementos	
,837		16	

El coeficiente Alfa obtenido en la variable Desempeño docente es de 0,837 para los 16 ítems considerados, lo que representa que el instrumento tiene una alta confiabilidad.

Para determinar los niveles de cada variable en la investigación se elabora un baremo de medición.

Tabla 7.

Baremo de medición de la variable motivación.

Nivel	Motivación laboral	Motivación intrínseca	Motivación extrínseca	Motivación trascendente
Alta	68-90	23-30	23-30	23-30
Moderada	43-67	15-22	15-22	15-22
Baja	18-42	6-14	6-14	6-14

Tabla 8. *Baremo de medición de la variable Desempeño docente.*

Nivel	Desempeño docente	Uso pedagógico del tiempo	Uso de herramientas pedagógicas	Uso de materiales y recursos
Logrado	33-48	9-12	16-24	9-12
En proceso	17-32	5-8	9-15	5-8
En inicio	16	4	8	4

Fuente: Valoración de la Ficha de monitoreo de la sesión de aprendizaje. MINEDU

2.8. Método de análisis de datos

Para el tratamiento estadístico se utilizó la estadística descriptiva que permitió determinar la relación entre las dos variables Motivación Laboral y Desempeño docente a través de las frecuencias descriptivas por tratarse de variables cualitativas cuyos datos fueron tomados por una escala de Likert que refleja la tendencia de opinión de los encuestados. Se presentó el análisis de los datos en tablas y figuras de barra que expresaron las cantidades y el porcentaje de frecuencias.

Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico de correlación Rho de Spearman por tratarse de dos variables cualitativas ordinales, con un nivel de significancia de valor $p = 0,05$ (5% de margen máximo de error)

Cuyos resultados determinara la toma de decisión:

$p \geq \alpha$: se acepta la H_0 (hipótesis nula)

$p < \alpha$: se acepta la H_1 (hipótesis alterna)

Los datos fueron procesados con el software SPSS 21 para describir las relaciones existentes y determinar el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables Motivación laboral y el Desempeño docente.

2.9 Aspectos éticos

Se tuvo para el presente estudio el respeto a las fuentes bibliográficas citando a los autores según las normas establecidas.

Asimismo, la información recogida de los encuestados será de carácter anónimo respetando su derecho de privacidad.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

En las siguientes tablas y gráficos se presentan los resultados de las relaciones entre la Motivación Laboral y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 02 de la UGEL 07 de San Borja.

Tabla 9.

Contingencia de Relaciones entre la motivación y el desempeño docente

		Desempeño Docente		Total	
		En proceso	Logrado		
Motivación Laboral	Media	Recuento	1	6	7
		% del total	1,6%	9,8%	11,5%
Laboral	Alta	Recuento	1	53	54
		% del total	1,6%	86,9%	88,5%
Total		Recuento	2	59	61
		% del total	3,3%	96,7%	100,0%

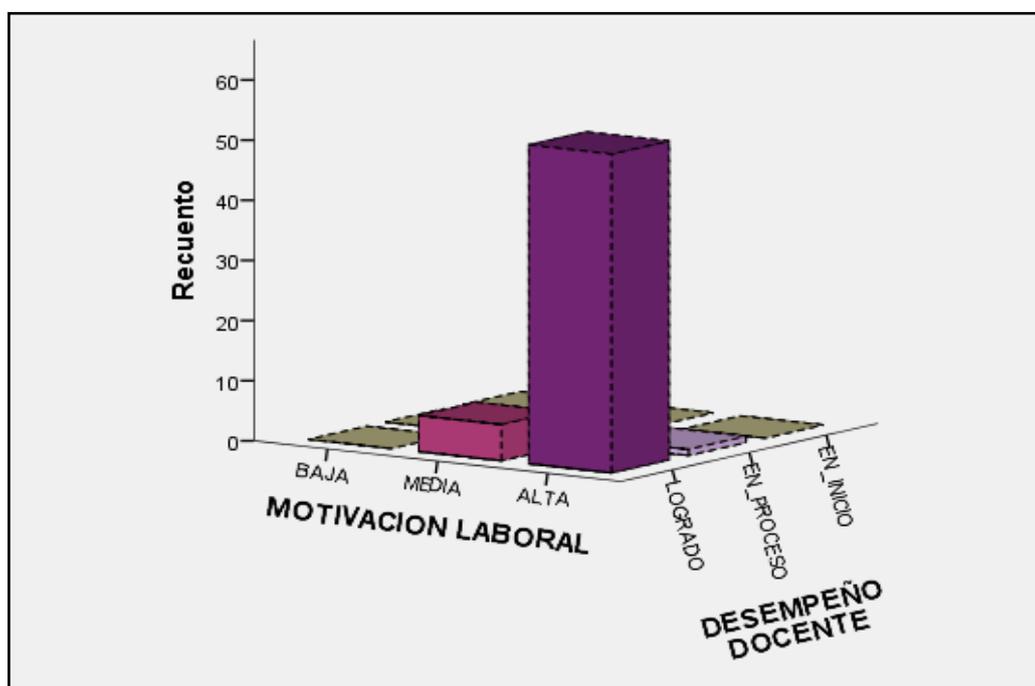


Figura 7. Contingencia de relaciones entre la Motivación Laboral y el Desempeño docente.

En la tabla 9, y figura 7 se observa que la mayoría de encuestados 86.9.6% presenta un nivel de Motivación laboral alta, demostrando un Desempeño docente

logrado; asimismo, un 9.8% indica que la Motivación es media, presentando un Desempeño docente Logrado, existe un 1.6% que indican una Motivación Media ellos presentan un Desempeño docente En proceso, en conclusión se observa que cuando la Motivación laboral es Alta el Desempeño docente se encuentra Logrado.

En la presente se realiza el análisis estadístico a nivel descriptivo en función al objetivo específico 1, que es determinar la relación entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 02 de la UGEL 07 de San Borja.

Tabla 10.

Contingencia de relaciones entre la Motivación intrínseca y el Desempeño docente.

			Desempeño Docente		Total
			En proceso	Logrado	
Motivación Intrínseca	Media	Recuento	1	4	5
		% del total	1,6%	6,6%	8,2%
	Alta	Recuento	1	55	56
		% del total	1,6%	90,2%	91,8%
Total		Recuento	2	59	61
		% del total	3,3%	96,7%	100,0%

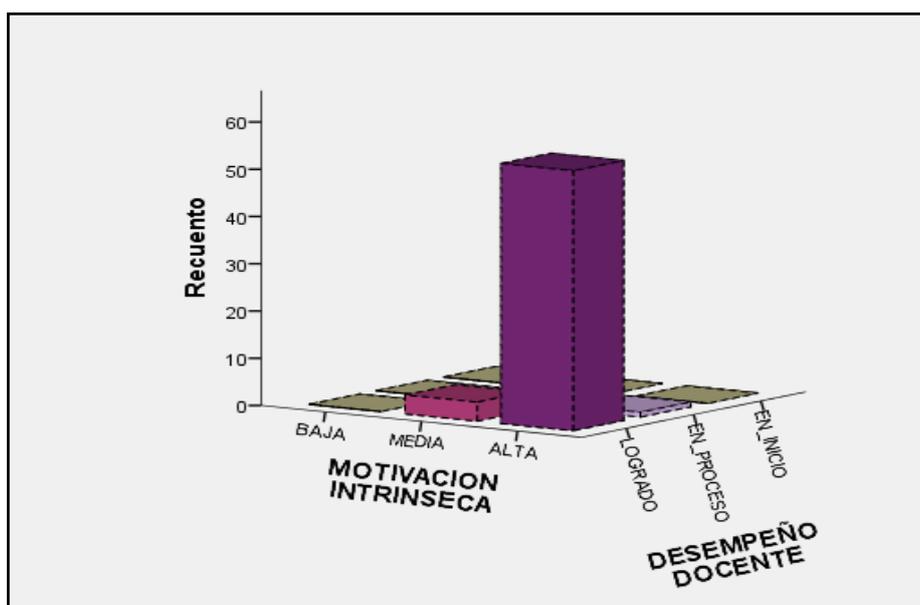


Figura 8. Contingencia de relaciones entre Motivación intrínseca y el Desempeño docente

En la tabla 10, y figura 8 se observa que la mayoría de encuestados el 90.2% asigna el nivel Alto en la dimensión Motivación intrínseca, demostrando un Desempeño docente Logrado; asimismo, un 6.6% indica que la Motivación es media, presentando un Desempeño docente Logrado, existe un 1.6% que indican una Motivación Alta presentando un Desempeño docente En proceso, en conclusión, se observa que cuando la Motivación intrínseca es Alta el Desempeño docente se encuentra Logrado.

En la presente se realiza el análisis estadístico a nivel descriptivo en función al objetivo específico 2, que es determinar la relación entre la dimensión motivación extrínseca y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 02 de la UGEL 07 de San Borja.

Tabla 11.

Contingencia de Relaciones entre la Motivación extrínseca y el Desempeño docente.

		Desempeño Docente		Total	
		en proceso	logrado		
Motivación Extrínseca	Baja	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	3,3%	3,3%
	Media	Recuento	2	34	36
		% del total	3,3%	55,7%	59,0%
	Alta	Recuento	0	23	23
		% del total	0,0%	37,7%	37,7%
Total	Recuento	2	59	61	
	% del total	3,3%	96,7%	100,0%	

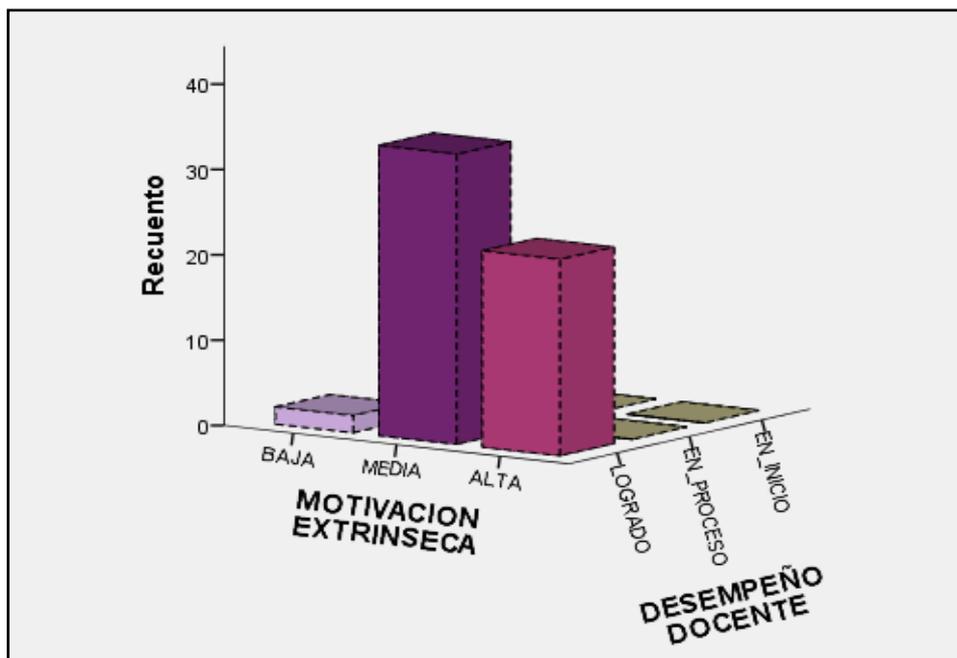


Figura 9. Contingencia de relaciones entre Motivación extrínseca y Desempeño docente.

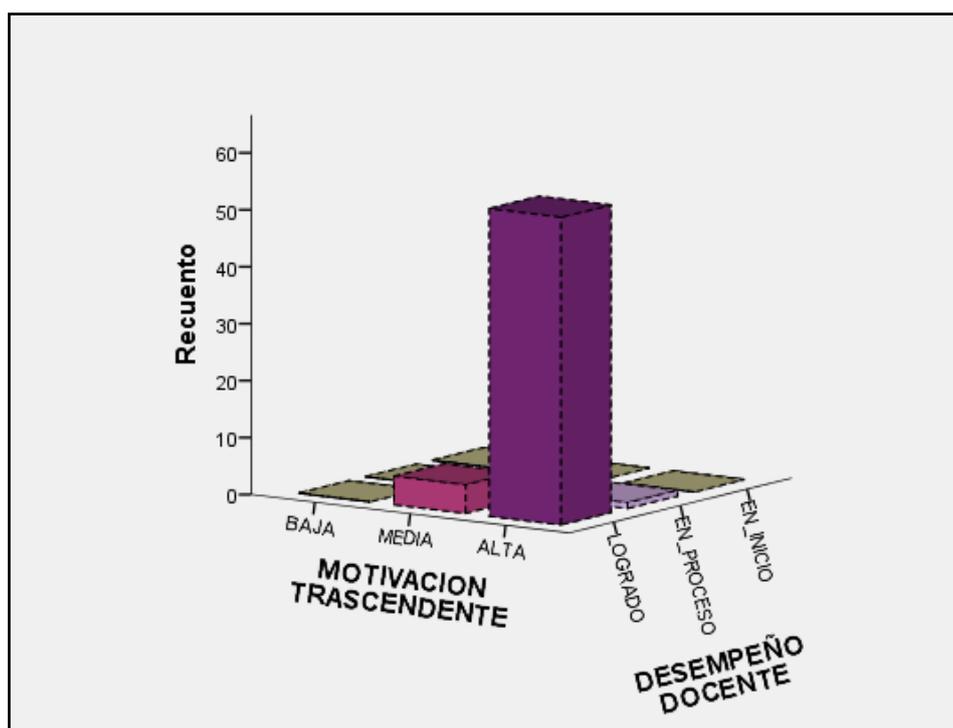
En la tabla 11, y figura 9 se observa que la mayoría de encuestados el 55.7% asigna el nivel Medio en la dimensión Motivación extrínseca, demostrando un Desempeño docente Logrado; asimismo, un 37.7% indica que la Motivación es Alta, presentando un Desempeño docente Logrado, existe un 3.3% que indican una Motivación Baja presentando un Desempeño docente Logrado, además se puede observar que existe un 1.6% que indican una Motivación Media y Baja presentando un Desempeño docente En proceso en conclusión se observa que cuando la Motivación extrínseca es Media el Desempeño docente se encuentra Logrado.

En la presente se realiza el análisis estadístico a nivel descriptivo en función al objetivo específico 3, que es determinar la relación entre la dimensión motivación trascendente y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 02 de la UGEL 07 de San Borja.

Tabla 12.

Contingencia de Relaciones entre la Motivación trascendente y el Desempeño docente.

		DESEMPEÑO DOCENTE		Total	
		EN PROCESO	LOGRADO		
MOTIVACION TRASCENDENTE	Media	Recuento	1	5	6
		% del total	1,6%	8,2%	9,8%
	Alta	Recuento	1	54	55
		% del total	1,6%	88,5%	90,2%
Total		Recuento	2	59	61
		% del total	3,3%	96,7%	100,0%



*Figura 10.*Contingencia de relaciones entre dimensión Motivación trascendente y Desempeño docente.

En la tabla 12, y figura 10 se observa que la mayoría de encuestados el 88.5% asigna el nivel Alto en la dimensión Motivación trascendente, demostrando un Desempeño docente Logrado; asimismo, un 8.2% indica que la Motivación es

Media, presentando un Desempeño docente Logrado, existe un 1.6% que indican una Motivación Media y Baja presentando un Desempeño docente En proceso, en conclusión se observa que cuando la Motivación trascendente es Alta el Desempeño docente se encuentra Logrado.

3.2. Resultados inferenciales

Los parámetros utilizados para la prueba de hipótesis son:

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$ (5% de margen máximo de error)

Toma de decisión:

$p \geq \alpha$: se acepta la H_0 (hipótesis nula)

$p < \alpha$: se acepta la H_1 (hipótesis alterna)

Prueba de hipótesis general

H_0 : No existe relación significativa entre la Motivación Laboral y el desempeño docente en las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 de San Borja.

H_1 : Existe relación significativa entre la Motivación Laboral y el desempeño docente en las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 de San Borja.

Tabla 13.

Coeficiente de correlación de Spearman entre la Motivación laboral y el Desempeño.

		Motivación laboral	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	de 1,000 ,223
		Significancia (bilateral)	. ,085
		N	61 61
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	de ,223 1,000
		Significancia (bilateral)	,085 .
		N	61 61

Descripción del grado de relación entre las variables:

El análisis estadístico muestra como resultado la existencia de una relación $r = 0,223$ entre las variables: Motivación Laboral y Desempeño docente, indicándonos que existe una relación directa de magnitud de correlación débil.

Decisión estadística:

La significancia de $p=0,085$ muestra que p es mayor a $0,05$, lo que permite señalar que no hay relación significativa entre las variables, por lo tanto se acepta la hipótesis nula. Es decir que: No existe relación significativa entre la Motivación Laboral y el Desempeño docente en las maestras de Educación Inicial de la Red 02 de la UGEL 07 de San Borja

Prueba de Hipótesis específica 1

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$ (5% de margen máximo de error)

Toma de decisión:

$p \geq \alpha$: se acepta la H_0 (hipótesis nula)

$p < \alpha$: se acepta la H_1 (hipótesis alterna)

H_0 : No existe relación significativa entre la Motivación intrínseca y el desempeño docente en las maestras de Educación Inicial de la Red 02 de la UGEL 07 de San Borja.

H_1 : Existe relación significativa entre la Motivación intrínseca y el desempeño docente en las maestras de Educación Inicial de la Red 02 de la UGEL 07 de San Borja.

Tabla 14.

Coefficiente de correlación de Spearman entre la Motivación intrínseca y el Desempeño docente.

			Motivación intrínseca	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación de Intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,281*
		Significancia (bilateral)	.	,029
	Desempeño Docente	N	61	61
		Coefficiente de correlación	,281*	1,000
		Significancia (bilateral)	,029	.
		N	61	61

Descripción del grado de relación entre las variables:

El análisis estadístico muestra como resultado la existencia de una relación $r = 0,281$ entre las variables: Dimensión Motivación intrínseca y Desempeño docente, indicándonos que existe una relación directa y con una magnitud de correlación débil.

Decisión estadística:

La significancia de $p=0,029$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Es decir que: existe relación significativa entre la dimensión Motivación intrínseca y el

Desempeño docente en maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 de San Borja.

Prueba de Hipótesis específica 2

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$ (5% de margen máximo de error)

Toma de decisión:

$p \geq \alpha$: se acepta la H_0 (hipótesis nula)

$p < \alpha$: se acepta la H_1 (hipótesis alterna)

H_0 : No existe relación significativa entre la Motivación extrínseca y el desempeño docente en las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 de San Borja.

H_1 : Existe relación significativa entre la Motivación extrínseca y el desempeño docente en las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 de San Borja.

Tabla 15.

Coefficiente de correlacion de Spearman entre la Motivacion extrinseca y el Desempeño docente.

			Motivación extrínseca	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,128
		Significancia (bilateral)		,327
		N	61	61
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,128	1,000
		Significancia (bilateral)	,327	
		N	61	61

Descripción del grado de relación entre las variables:

El análisis estadístico muestra como resultado la existencia de una relación $r = 0,128$ entre las variables: Dimensión Motivación extrínseca y Desempeño docente, indicándonos que existe una relación positiva y con una magnitud de correlación débil.

Decisión estadística:

La significancia de $p=0,327$ muestra que p es mayor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación no es significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula. Es decir que: No existe relación significativa entre la dimensión Motivación extrínseca y el Desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 de San Borja

Prueba de Hipótesis específicas 3

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$ (5% de margen máximo de error)

Toma de decisión:

$p \geq \alpha$: se acepta la H_0 (hipótesis nula)

$p < \alpha$: se acepta la H_1 (hipótesis alterna)

H_0 : No existe relación significativa entre la Motivación trascendente y el desempeño docente en las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 de San Borja.

H_1 : Existe relación significativa entre la Motivación trascendente y el desempeño docente en las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 de San Borja.

Tabla 16.

Coefficiente de correlación de Spearman entre la Motivación trascendente y el Desempeño docente.

			Motivación trascendente	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación trascendente	Coefficiente de correlación	1,000	,248
		Significancia (bilateral)	.	,054
		N	61	61
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,248	1,000
		Significancia (bilateral)	,054	.
		N	61	61

Descripción del grado de relación entre las variables:

El análisis estadístico muestra como resultado la existencia de una relación $r = 0,248$ entre las variables: Dimensión Motivación trascendente y Desempeño docente, indicándonos que existe una relación positiva y con una magnitud de correlación débil.

Decisión estadística:

La significancia de $p=0,054$ muestra que p es igual a $0,05$, lo que permite señalar que la relación no es significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula. Es decir que: No existe una relación significativa entre la dimensión Motivación trascendente y el Desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 de San Borja

IV. Discusión

El estudio de la Motivación en el centro laboral y su influencia en el desempeño de los empleados representa actualmente un gran aporte en el desarrollo de las organizaciones que considera el capital humano como trascendente para el éxito de la empresa. Los diferentes motivos que impulsan a las personas a actuar ya sea para satisfacer sus necesidades básicas o las de niveles superiores son motivo de estudio de muchos psicólogos e investigadores quienes basados en diversas teorías motivacionales dan luz al amplio campo de los motivos, las necesidades, intereses, emociones que tiene cada trabajador y que va a influir de alguna manera en el desempeño en su centro laboral.

En la educación es evidente observar que en muchos casos el desempeño docente no está condicionado por aquellos factores motivacionales intrínsecos como la realización personal o profesional, o mucho menos por la motivación extrínseca como el sueldo o el reconocimiento, se puede observar que el buen desempeño de las maestras del nivel inicial va más allá de aquellas dimensiones, son más bien los valores de compromiso, de responsabilidad, la relación con sus estudiantes, factores que van a influir en su desempeño, los que se encuentran más enmarcados en factores motivacionales trascendentes que muy poco se tiene en cuenta en las investigaciones.

Los resultados de esta investigación nos señalan que los factores motivacionales de las maestras de educación inicial sean internos, externos o trascendentes tienen una relación directa débil, no siendo por lo tanto significativa en relación a su desempeño docente, que en la mayoría de los casos han demostrado tener un nivel de desempeño logrado según la información de la ficha de evaluación de desempeño brindada por las directoras, a pesar de indicar una motivación media o baja en algunos casos.

En cuanto a las investigaciones relacionadas con la motivación laboral y el desempeño Hurtado (2012) los resultados obtenidos en su investigación logran evidenciar una estrecha relación de la motivación con el desarrollo de las capacidades, insumo para la obtención de las competencias funcionales y habilidades que se requieran en las labores, los resultados en esta investigación

presentan de igual manera una relación directa entre la motivación y el desempeño de los docentes, más esta relación no es significativa.

De acuerdo con Faris (2013) en su investigación determinó que la relación existente entre la motivación y el comportamiento y desarrollo de los recursos humanos de los docentes es positiva de magnitud débil, coincidentemente con los resultados obtenidos en la presente investigación que nos evidencia que el desempeño o comportamiento de los docentes está relacionada directamente con la motivación pero que no representa una fuerte relación, es decir se presenta una alta o media motivación en los docentes sin tener mayor influencia en su desempeño laboral.

El autor señala que en este tipo de relación existen necesidades no satisfechas por parte de los docentes que en un tiempo puede ocasionar reacciones como desorganización del comportamiento, agresividad, reacciones emocionales, desinterés en el trabajo que deben ser atendidas a fin de evitar futuros problemas laborales.

De acuerdo a las investigaciones realizadas por Jiménez y Ferro (2013) en su tesis de maestría llegaron a la conclusión que se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente, lo que nos indica al igual que la presente investigación que la motivación intrínseca es una variable de relación directa que está presente en las maestras de educación inicial y que representa un factor importante de influencia en el desempeño laboral. Se determina que existe una relación significativa pues los resultados y estudios determinan que una alta motivación intrínseca está en relación a un buen desempeño docente. Según lo señalado por Herrera (2009) menciona que las personas intrínsecamente motivadas, realizan una acción o una tarea comprometiéndose con ella, disfrutan de realizarla y mantienen el interés por su ejecución sintiendo gran satisfacción de manera inherente a la propia actividad. La motivación intrínseca según la mayoría de estudios es la que permanece por largo plazo creando lazos de lealtad con la organización por el nivel de compromiso que se asume por la propia actividad realizada lo que se demuestra en un buen desempeño de los trabajadores.

Asimismo, Velasco, Bautista, Sánchez, Cruz (2008) en su estudio de maestría sobre la motivación como factor de influencia en el desempeño laboral concluye que existen factores tanto intrínsecos como extrínsecos que influyen en la motivación de los docentes y en su desempeño, en la presente investigación tanto la motivación intrínseca como la extrínseca y trascendente tienen relación directa con el desempeño docente más se presenta con una magnitud débil.

Según al análisis de la Motivación extrínseca y el desempeño docente se encontró que los factores motivacionales externos como pueden ser las recompensas, el sueldo, el reconocimiento tienen una relación directa con el desempeño docente de las maestras, pero no significativamente pues presenta una magnitud débil en esta investigación. Las maestras según las evaluaciones presentan en su mayoría un desempeño en nivel logrado a pesar de tener una motivación media o baja en algunos casos. Opuestamente con lo señalado por Pérez (2012) en su investigación señala que existe una relación directa media entre la motivación y el desempeño, añadiendo que el trabajador mejoraría su desempeño si recibiera algún tipo de reconocimiento social por haber logrado los propósitos educativos de la institución.

Contrariamente a lo expuesto por Sánchez (2011) en su investigación que concluye que, si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades, en esta investigación los resultados demuestran que la relación no es significativa entre la variable motivación laboral y el desempeño docente puesto que maestras que presentan una motivación media pueden tener un desempeño laboral logrado. Se precisa que según los estudios realizados sobre la motivación y el desempeño se presentan hallazgos que varían según las dimensiones motivacionales o el tipo de trabajador a investigar. En esta investigación específica al tratarse de dimensiones motivacionales en relación al desempeño docente de maestras de educación inicial se encuentran resultados que difieren si se tratase de estudiar a empleados de otros sectores u organizaciones, o más próximo si fuese la relación con docentes de otros niveles educativos.

V. Conclusiones

Primera: La motivación laboral está relacionada con el desempeño docente con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,223 y un valor $p = 0,085$ mayor al nivel $\alpha = 0,05$. Se concluye que la relación no es significativa entre la Motivación Laboral y el Desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 del distrito de San Borja. Cabe precisar que esta relación es de una magnitud débil lo que indica que las características de la Motivación Laboral no determinan las capacidades para el desempeño docente.

Segunda: La motivación intrínseca está relacionada con el desempeño docente con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,281 y un valor $p = 0,029$ menor al nivel $\alpha = 0,05$. Se concluye que existe una relación significativa de magnitud débil entre la motivación intrínseca y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 del distrito de San Borja. Este resultado indica que la motivación intrínseca es un factor que condiciona el nivel del desempeño docente más esta relación es débil puesto que las maestras pueden lograr un buen desempeño a pesar de tener una motivación intrínseca media.

Tercera: La motivación extrínseca está relacionada con el desempeño docente con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,128 y un valor $p = 0,327$ mayor al nivel $\alpha = 0,05$. Se concluye que la relación no es significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 del distrito de San Borja. Cabe precisar que esta relación es directa de una magnitud débil.

Cuarta: La motivación trascendente está relacionada con el desempeño laboral con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,248 y un valor $p = 0,054$ igual al nivel $\alpha = 0,05$. Se concluye que la relación no es significativa entre la motivación trascendente y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 del distrito de San Borja. Cabe precisar que esta relación es directa con una magnitud débil.

VI. Recomendaciones

- Primera:** La motivación laboral es una variable que está relacionada directamente con el desempeño de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 del distrito de San Borja aunque la relación es de magnitud débil, se recomienda a las directoras de las Instituciones de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 del distrito de San Borja conocer y mantener la motivación de las maestras en el trabajo que no afecte el buen desempeño docente como lo ha demostrado esta investigación que no presenta una relación significativa entre ambas variables.
- Segunda:** La motivación intrínseca de las maestras influye directamente en su desempeño laboral, por lo que se recomienda a las maestras de educación inicial seguir su desarrollo profesional con estudios que permitan profundizar los conocimientos y desarrollar sus capacidades, necesarias para un desempeño competente, con autonomía y con un desarrollo personal y profesional permanente, factores que mantendrán una motivación intrínseca alta y por ende la satisfacción y bienestar laboral.
- Tercera:** Se presenta una relación entre la motivación extrínseca y el desempeño de las maestras no significativa, ya que su desempeño indica encontrarse en un nivel de logro a pesar de presentar una motivación extrínseca media o baja en algunos casos, por lo que se recomienda a las directoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red 03 de la UGEL 07 del distrito de San Borja considerar una evaluación del desempeño docente de manera objetiva, integral y permanente que no solo refleje el desempeño en el aula sino también en otras dimensiones como la personal, la participación en la gestión de la Institución, el desarrollo profesional tal como se considera en el Marco del Buen Desempeño Docente que refleje un desempeño global de las maestras y poder tomar las decisiones pertinentes para mantener la motivación y desempeño eficiente en todo momento y situación en beneficio de los niños y niñas menores de 6 años del Nivel Inicial.

Cuarta: La motivación trascendente se relaciona con el desempeño de las maestras directamente por lo que se recomienda a las directoras de las Instituciones de educación inicial mantener y fortalecer la motivación de las maestras en relación a las necesidades e intereses tanto de los estudiantes como de las maestras, fortaleciendo las interrelaciones con el personal, el trabajo en equipo, la solidaridad y el compromiso con la institución en beneficio de la educación y de la sociedad en general.

VII. Referencias

- Arnold, J. Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo*. México: Pearson.
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid: La Muralla.
- Blanco, P. (2008). *Aprender a motivar*. Barcelona: Paidós.
- Bolivar, A. (2010). *Competencias Básicas y Currículo*. España: Síntesis.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2005). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mac Graw Hill.
- COPEME. (2009). *Medición del clima laboral para IMF*. Perú.
- DeCatanzaro, D. (2001). *Motivación y emoción*. México: Pearson Educación de México.
- Deci, E. (2004). *Teoría de la Autodeterminación y Satisfacción Básica de la Necesidad*. USA: Universidad de Rochester.
- Duro, A. (2013). *Psicología de la calidad de vida laboral*. España: Ediciones Pirámide.
- Faris, L. (2013). *La motivación y su relación con el comportamiento y desarrollo de los recursos humanos en la universidad César Vallejo, 2012. Tesis de maestría*. Universidad Nacional de Educación: Enrique Guzmán y Valle. Lima.
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360º*. Perú: Planeta.
- Hernández, C. (2011). *La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior*. Investigación Administrativa, núm. 108, pp. 69-80.
- Herrera, D. (2009). *Teorías contemporáneas de la motivación*. Lima: Fondo editorial PUCP 2009.

- Huertas, J. (1997). *Motivación. Querer aprender*. Argentina: Aique grupo editor S.A.
- Hurtado, P. (2012). *Capacidades del individuo para un desempeño profesional sobresaliente. Tesis de Maestría*. Universidad Nacional de Colombia.
- Jimenez, A. y Bueno, J. (2003). *¿Qué motiva a sus colaboradores?* España : Fundación Confemetal.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos. S.A.
- Ministerio de Educación. (2003). *Ley general de Educación 28044*. Perú.
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Perú.
- Ministerio de Educación. (2015). *Rutas de aprendizaje. Versión 2015. ¿Qué y cómo aprenden nuestros niños y niñas? II ciclo. Área curricular Comunicación*. Perú .
- Muñiz, R. (2015). *Marketing en el siglo XXI*. 5ta edición. Obtenido de <http://www.marketing-xxi.com/motivacion-entorno-laboral.html>
- Navarro, J. (2002). *¿Quiénes son los maestros? Carreras e incentivos docentes en América Latina*. Washington,D.C. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Colombia : Ediciones de la U.
- Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. (2006). *Modelos innovadores en la formación inicial docente estudio de casos de modelos innovadores en la formación docente en América Latina y Europa*. Obtenido de [http:// www.unesco.cl](http://www.unesco.cl)
- Orejuela, J. (2014). *Psicología de las organizaciones y del trabajo*. Colombia: Editorial Bonaventuriana.
- Pariona, H. (2015). *Relación entre el modelo de gestión estratégica y el desempeño docente en la I.E. N° 39017 de San Francisco, distrito de Ayna, Ayacucho. Tesis de Maestría*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

- Pérez, J. (2014). *Fundamentos de la dirección de empresas*. Madrid: Ediciones RIALP S.A.
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red nº 1 Pachacutec – Ventanilla. Tesis de maestría*. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.
- Petri, H. y. (2006). *Motivación. Teoría investigación y aplicaciones*. Mexico: Thomson Editores,S.A.
- Prado, M. (2002). *El poder de la Motivación*. Perú: Ediciones Eideba, S.A.
- Robalino, M. (2006). *Carrera y evaluación docente en América Latina. Docencia.(12) p.72* .
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*. España: Síntesis S.A.
- Sánchez, M. (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”*. Puerto Cabello, estado Carabobo. Venezuela .
- Serrano, K. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo. Tesis de maestría*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Servat, B. (2005). *Participación, comunicación y motivación del profesorado*. Argentina: Editorial Magisterio del Rio de la Plata.
- Suárez, E., Barrachina, I., Vivas, C. (2010). *Claves para motivar y fidelizar a los médicos especialistas*. Revista de administración sanitaria siglo XXI. Obtenido de <http://www.ciogs.upv.es/is/docs/Claves%20para%20motivar%20y%20fidelizar%20a%20los%20m%C3%A9dicos%20especialistas.pdf>
- Tamayo, M. (2004). *Diccionario de la Investigación Científica*. México: Limusa S.A.

- Tenti, E. (2005). *Análisis comparado de la Argentina, Brasil, Perú y Uruguay*. Argentina: Siglo XXI editores.
- Todt, E. (1991). *La Motivación: problemas, resultados y aplicaciones*. Barcelona: Herder.
- Válek, M. (2007). *Autoestima y motivaciones sociales en estudiantes de educación superior. Tesis de Maestría*. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo.
- Velasco, E., Bautista, H., Sánchez, F. y Cruz, L. (2008). *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto tecnológico superior de Tantoyuca. Tesis de Maestría*. Universidad Valle del Bravo Campus Tampico. México.
- Ventura, Z. (2015). *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07. Tesis de Maestría*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Vroom, V. y Deci, E. (1988). *Motivación y alta dirección*. México: Trillas, S.A.
- Zayas, M. (2001). *Instrumentos para el estudio y la evaluación de la satisfacción laboral en una organización*. Cuba: Universidad de Holguín.

VIII. Anexo

Anexo A. Artículo Científico



MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS MAESTRAS DE EDUCACIÓN INICIAL RED 03- UGEL 07 -2016

BACH. ANA MARÍA BRUNO WONG

Correo: anabrunow@yahoo.com

Escuela de Postgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Motivación Laboral y el Desempeño Docente de las maestras de educación inicial del distrito de San Borja, empleando la metodología hipotético deductiva, con un diseño de investigación transversal y correlacional, a la que se aplicó un cuestionario para medir la motivación laboral y se recogió los resultados de la ficha de monitoreo para evaluar el desempeño docente. Los resultados obtenidos después del análisis inferencial nos dio un coeficiente de correlación de Rho de

Spearman de 0,223 con un $p = a 0,085$ que nos demuestra que hay una relación directa de las variables con un nivel de significancia leve por lo que se llega a la conclusión que no existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de educación inicial de la Red 03 de la UGEL 07 del distrito de San Borja.

Palabras clave: Motivación Laboral – Desempeño Docente.

Abstract

The present research had as objective to determine the relationship between the Work Motivation and the Teaching Performance of the teachers of initial education of the district of San Borja, using the deductive hypothetical methodology, with a transverse and transversal investigation design, to which a Questionnaire to measure work motivation and the results of the monitoring sheet were collected to evaluate teacher performance. The results obtained after the inferential analysis gave us a correlation coefficient of Spearman's Rho of 0.223 with a $p = a 0.085$ that shows that there is a direct relation of the variables with a level of slight significance, so we reach the conclusion That there is no significant relationship between the work motivation and the teaching performance of the teachers of initial education of the Network 03 of the UGEL 07 of the district of San Borja.

Keywords: Labor Motivation - Teaching Performance.

Introducción

Estudios realizados sobre psicología laboral a nivel mundial demuestran que la motivación es un factor determinante que moviliza a las personas en todas las dimensiones de su vida. La motivación laboral es un aspecto estudiado desde la aparición del enfoque humanista en la administración de las organizaciones, en donde el centro de atención es el trabajador como persona con motivaciones que movilizan sus actos hacia el logro de sus metas.

El sector educación en nuestro país, es uno de los sectores menos atendidos en cuanto a reconocer la labor de los maestros de una manera digna, que le permita satisfacer sus motivaciones de distinto tipo. Aunque se hace esfuerzos para elevar

la docencia y lograr los aprendizajes esperados en los estudiantes, aun es un camino largo por recorrer. Los maestros por su parte encuentran varios obstáculos en su carrera profesional que no le permiten tener la calidad de vida y el bienestar deseado de tan merecida labor.

De aquí se parte al planteamiento del problema de saber qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de educación inicial.

Esta investigación pretende ofrecer información respecto al comportamiento de las maestras de educación inicial en base a su motivación en sus tres dimensiones intrínseca, extrínseca y trascendente y su consecuente influencia en su ejercicio laboral, lo que contribuye a conocer el extenso campo de la motivación del ser humano, de suma importancia en la gestión de las escuelas a fin de comprender los distintos comportamientos del personal y tomar acción para mantener y mejorar el bienestar de los estudiantes, del maestro, de la institución y de la educación en general.

Antecedentes del problema

Velasco, Bautista, Sanchez, Cruz (2008) en la investigación referida a la motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto Tecnológico superior tuvo como objetivos hacer un análisis de los resultados de la productividad y su relación con la motivación laboral existente, llegando a la conclusión que para incrementar la motivación de los docentes existen factores tanto intrínsecos como extrínsecos que influyen en el desempeño laboral.

Jimenez y Ferro (2013) en su estudio tuvieron como objetivo identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores y el desempeño laboral de los docentes en una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá, llegando a la conclusión que 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 en relación con el liderazgo.

Asimismo, Faris (2013) en su investigación denominada la motivación y su relación con el comportamiento y desarrollo de los recursos humanos en la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre la motivación y el comportamiento y desarrollo de los recursos humanos llega a la conclusión que los niveles de correlación entre las variables presentan una correlación directa o positiva de magnitud débil.

Serrano (2016) en su estudio presentó como objetivo determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores, llegando a la conclusión que los factores motivacionales influyen de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores.

Revisión de la literatura

Motivación laboral

Robbins (2013) define a la motivación como el esfuerzo que realiza una persona para lograr un objetivo cuyo proceso implica intensidad, dirección y persistencia. La intensidad hace referencia a la cantidad de esfuerzo que realiza una persona hacia el logro de sus objetivos y es el elemento en el que más se centran los estudios de la motivación. La dirección es la orientación hacia dónde va dirigido el esfuerzo de la persona y la persistencia indica el tiempo de duración para mantener ese esfuerzo.

Orejuela (2014) refiriéndose a la motivación laboral menciona que la motivación a nivel organizacional corresponde a los factores que van a influir en la vida laboral de las personas y que depende del grado de motivación de cada empleado lo que determina su comportamiento o desempeño.

Motivación Intrínseca.

Chiavenato (2005) se refiere a los factores intrínsecos o motivacionales de la teoría de Herzberg que estos se relacionan con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que la persona ejecuta. Estos factores motivacionales se encuentran bajo control de la persona, está relacionado con aquello que el individuo hace y

desempeña. Estos factores además involucran sentimientos de crecimiento individual, reconocimiento profesional y autorrealización.

La Motivación Extrínseca

Jimenez y Bueno (2003) menciona que la motivación es extrínseca cuando el comportamiento de las personas está orientado a obtener una consecuencia externa. Se menciona que al realizar determinados comportamientos se consigue un incentivo o se puede escapar de una situación aversiva.

Motivación Trascendente.

Suarez (2010) define que la dimensión trascendente de la motivación atiende aquellos motivos que están relacionados con los beneficios hacia los demás. La motivación trascendente, impulsa a las personas a realizar determinadas acciones o comportamientos por las consecuencias favorables tienen sobre otros.

Desempeño docente

El Ministerio de educación (2012) presenta el Marco del Buen Desempeño Docente como una herramienta que va permitir formar para la docencia, evaluar el desempeño del maestro, reconocer el buen desempeño de los maestros en las instituciones, así como las buenas prácticas de enseñanza y promover el desarrollo profesional docente.

El Ministerio de educación (2012) en el documento El Marco del Buen Desempeño Docente define a los desempeños como actuaciones observables que pueden ser descritas y evaluadas que van a expresar la competencia del maestro. El término desempeño proviene del inglés performance o perform, que significa actuación, en este caso relacionado al logro de aprendizajes esperados y la realización de tareas asignadas.

Problema

En la presente estudio se plantea el problema ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja?

Objetivo

El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja

Método

Para el presente estudio se realizó una investigación de método científico hipotético deductivo de tipo básico con un diseño de investigación transversal y correlacional, con una muestra correspondiente a las 61 maestras del nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de San Borja.

El instrumento aplicado fue a través de un cuestionario para medir la motivación laboral validado por juicio de expertos y de la ficha de monitoreo utilizada en las instituciones educativas públicas para evaluar el desempeño docente, ambos aplicados a una prueba piloto para el análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach que determinaron una alta confiabilidad.

Para el tratamiento estadístico se utilizó la estadística descriptiva que permitió determinar la relación entre las dos variables Motivación Laboral y Desempeño docente. Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico de correlación Rho de Spearman por tratarse de dos variables cualitativas ordinales, con un nivel de significancia de valor $p = 0,05$ (5% de margen máximo de error)

Resultados

Luego de la recopilación de los datos se procedió al análisis utilizando la estadística descriptiva así como el análisis de correlación de Rho de Spearman por medio de la aplicación del software SPSS 21, del que se obtuvieron los siguientes resultados.

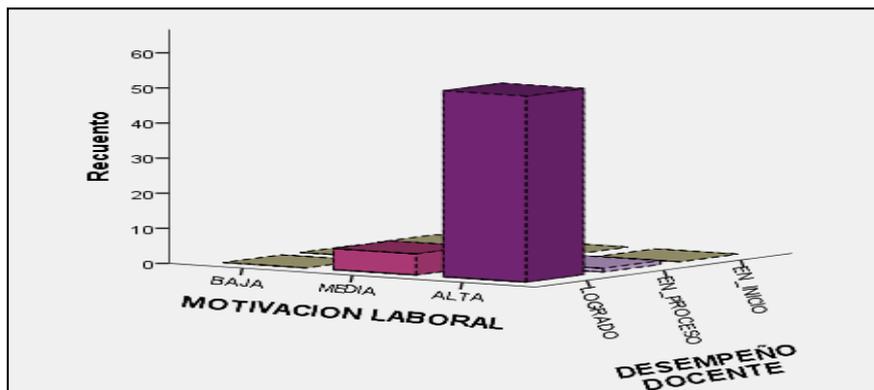


Figura 1 Contingencia de relaciones entre la Motivación Laboral y el Desempeño docente

En la que se observa que la mayoría de encuestados 53 que representa el 86.9.6% presenta un nivel de Motivación laboral alta, demostrando un Desempeño docente logrado; asimismo 6 docentes equivalente a un 9.8% indica que la Motivación es media, presentando un Desempeño docente Logrado.

La motivación laboral está relacionada con el desempeño docente con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,223 y un valor $p = 0,085$ mayor al nivel $\alpha = 0,05$, determinando que la relación es directa de magnitud débil.

Discusión

En cuanto a las investigaciones Hurtado (2012) señala que los resultados obtenidos en su investigación logran evidenciar una estrecha relación de la motivación con el desarrollo de las capacidades de los trabajadores, de igual manera Faris (2013) en su investigación determinó que la relación existente entre la motivación y el comportamiento y desarrollo de los recursos humanos de los docentes es positiva de magnitud débil, coincidentemente con los resultados obtenidos en la presente investigación. Contrariamente a lo expuesto por Sánchez (2011) en su investigación que concluye que si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades, de igual manera Pérez (2012) en su investigación señala que el

trabajador mejoraría su desempeño si recibiera algún tipo de reconocimiento social por haber logrado los propósitos educativos de la institución.

Se precisa que según los estudios realizados sobre la motivación y el desempeño se presentan hallazgos que varían según las dimensiones motivacionales o el tipo de trabajador a investigar. En esta investigación específica al tratarse de dimensiones motivacionales en relación al desempeño docente de maestras de educación inicial se encuentran resultados que difieren si se tratase de estudiar a empleados de otros sectores u organizaciones

Se concluye que la relación entre las variables Motivación Laboral y el Desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 del distrito de San Borja no es significativa presentando una relación directa de magnitud débil.

Se recomienda a las directoras de las Instituciones de Educación Inicial conocer y mantener la motivación de las maestras en el trabajo que no afecte el buen desempeño docente como lo ha demostrado en los resultados de esta investigación.

Referencias

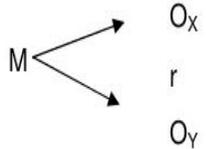
- Faris, L. (2013). *La motivación y su relación con el comportamiento y desarrollo de los recursos humanos en la universidad César Vallejo, 2012*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación: Enrique Guzmán y Valle. Lima
- Herrera, D. (2009). *Teorías contemporáneas de la motivación*. Lima: Fondo editorial PUCP 2009
- Huertas, J. (1997). *Motivación. Querer aprender*. Argentina: Aique grupo editor S.A.
- Hurtado, P. (2012). *Capacidades del individuo para un desempeño profesional sobresaliente*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Colombia.
- Jimenez, A. y Bueno, J. (2003). *¿Qué motiva a sus colaboradores?* España: Editorial Fundación Confemetal.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Perú

- Ministerio de Educación (2015). *Rutas de aprendizaje. Versión 2015. ¿Qué y cómo aprenden nuestros niños y niñas? II ciclo.* Área curricular Comunicación. Perú
- Orejuela, J. (2014). *Psicología de las organizaciones y del trabajo.* Colombia: Editorial Bonaventuriana
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red nº 1 Pachacutec – Ventanilla.* Tesis de maestría. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional.* México: Pearson
- Serrano, K. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo.* Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima
- Suárez, E., Barrachina, I., Vivas, C. (2010). *Claves para motivar y fidelizar a los médicos especialistas.* Revista de administración sanitaria siglo XXI. Servat,
- B. (2005). *Participación, comunicación y motivación del profesorado.* Argentina: Editorial Magisterio del Rio de la Plata.
- Velasco, E., Bautista, H., Sánchez, F. y Cruz, L. (2008) *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto tecnológico superior de Tantoyuca.* Tesis de Maestría. Universidad Valle del Bravo Campus Tampico. México.

Anexo B. Matriz de consistencia

Motivación Laboral y Desempeño Docente de las Maestras de Educación Inicial de la Red 03- UGEL 07-2016

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES				
¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja?	Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja.	Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de educación inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja	Variable 1: Motivación laboral				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	INDICE	NIVEL RANGO
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Intrínseca	Desarrollo profesional	1,2,3	Siempre	Alta
				Autonomía	4,5	Casi siempre	Media
¿Qué relación existe entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja?	Determinar la relación entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 05 de la UGEL 07 San Borja.	Existe relación significativa entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño docente de las maestras de educación inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja.	Extrínseca	Competencia profesional	6	Algunas veces	Baja
				Condiciones laborales	7,8	Casi nunca	Nunca
¿Qué relación existe entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja?	Determinar la relación entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 05 de la UGEL 07 San Borja.	Existe relación significativa entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño docente de las de las maestras de educación inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja.	Trascendente	Sueldo o recompensas	9,10		
				Reconocimiento	11,12		
¿Qué relación existe entre los factores trascendentes de la motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja?	Determinar la relación entre los factores trascendentes de la motivación y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 05 de la UGEL 07 San Borja	Existe relación significativa entre los factores trascendentes de la motivación y el desempeño docente de las de las maestras de educación inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja	Variable 2 : Desempeño laboral				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	INDICE	NIVEL RANGO
¿Qué relación existe entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja?	Determinar la relación entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 05 de la UGEL 07 San Borja.	Existe relación significativa entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño docente de las de las maestras de educación inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja.	Uso pedagogico del Tiempo	Uso del tiempo en actividades significativas.	1,2	Siempre casi	Logrado En
				Dosificación y respeto del tiempo	3,4	siempre Pocas	proceso En inicio
¿Qué relación existe entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja?	Determinar la relación entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 05 de la UGEL 07 San Borja.	Existe relación significativa entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño docente de las de las maestras de educación inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja.	Uso de herramientas pedagógicas	Planificación de la enseñanza.	5,6	veces	
				Planteamiento y propósito de la actividad.	7,8	Casi nunca	Nunca
¿Qué relación existe entre los factores trascendentes de la motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja?	Determinar la relación entre los factores trascendentes de la motivación y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 05 de la UGEL 07 San Borja	Existe relación significativa entre los factores trascendentes de la motivación y el desempeño docente de las de las maestras de educación inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja		Evaluación y estrategias metodológicas	9,10		
				Planificación curricular	11,12		
¿Qué relación existe entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja?	Determinar la relación entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 05 de la UGEL 07 San Borja	Existe relación significativa entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño docente de las de las maestras de educación inicial de la Red 03 de la UGEL 07 San Borja	Uso de materiales y recursos educativos	Uso y orientación oportuna de materiales.	13		
				Materiales elaborados por los estudiantes	14,15		
				Planificación del uso de materiales	16		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA DE ANALISIS
<p>Tipo de investigación básico. Según Bisquerra (2004) en este tipo de estudio "se analiza el objeto de estudio dentro de su propia naturaleza sin afectar ni manipular" Diseño No experimental de alcance transversal, descriptivo correlacional.</p> <p>M representa la muestra O1 Es la Motivación Laboral O2 Es el Desempeño Docente r Representa la relación entre las dos variables</p>  <pre> graph LR M --> Ox[O_x] M --> Oy[O_y] Ox --- r --- Oy </pre>	<p>De acuerdo a Bisquerra (2004) La población es el conjunto de todos los individuos a los que se desea hacer extensivo los resultados de la investigación. Para este estudio la muestra es la misma que la población por ser una población total pequeña compuesta por las 61 maestras de Educación Inicial de IEI públicas de la Red 03 de San Borja.</p>	<p>Técnica Para la recolección de datos de la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta la cual se aplicará a la muestra a fin de obtener información sobre las variables Motivación Laboral y Desempeño Docente. Instrumentos: Cuestionario y ficha de evaluación</p>	<p>Para el tratamiento estadístico se utilizará la estadística descriptiva que permitirá determinar la relación entre las dos variables Motivación Laboral y Desempeño docente a través de las frecuencias descriptivas por tratarse de variables cualitativas cuyos datos fueron tomados por una escala de Likert que refleja la tendencia de opinión de los encuestados. Se presentará el análisis de los datos en tablas y figuras de barra que expresarán las cantidades y el porcentaje de frecuencia absoluta o frecuencia relativa.</p>

Anexo C. Operacionalización de variable Motivación laboral

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INDICE	NIVEL RANGO
Robbins (2013) define a la motivación como el esfuerzo que realiza una persona para lograr un objetivo cuyo proceso implica intensidad, dirección y persistencia. Según Orejuela (2014) la Motivación laboral corresponde a los factores que van a influir en la vida laboral de las personas y que depende del grado de motivación de cada empleado lo que determina su comportamiento o desempeño.	La motivación laboral son los factores intrínsecos, extrínsecos y trascendentes que influyen en el comportamiento de las personas en su centro laboral.	Intrínseca	Desarrollo personal	Siente que su trabajo cumple con sus expectativas personales.	Nunca Casi nunca algunas veces Casi siempre Siempre	Baja 18 - 42 Media 43 - 67 Alta 68 - 90
				Se siente con ánimo y energía para realizar su trabajo.		
			Autonomía	Experimenta autonomía en su labor docente.		
				Le gusta el trabajo que realiza.		
			Competencia profesional	Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional		
				Piensa que puede desempeñar otras actividades diferentes/complementarias con metas más altas.		
		Extrínseca	Condiciones laborales	Existe comunicación fluida entre usted y el director de su institución.		
				Se siente comodo con el ambiente físico de la Institución en la que trabaja.		
			Sueldo o recompensas	El sueldo que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.		
				Recibe recompensas e incentivos por su trabajo docente.		
			Reconocimiento	Piensa que su trabajo contribuye a lograr los objetivos institucionales		
				Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores.		
		Trascendente	Participación y servicio	Considera que su desempeño laboral beneficia a sus estudiantes.		
				Se siente comprometido con el logro de los objetivos Institucionales.		
			Relaciones con los demás	Considera buena la relación entre sus compañeros de trabajo.		
				Participa con entusiasmo en las actividades académicas y sociales de la Institución.		
			Apoyo y solidaridad	En la Institución se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.		
				Se solidariza para apoyar el trabajo de los demás en la institución.		

Anexo D. Operacionalización de variable Desempeño Docente

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INDICE	NIVEL RANGO
Según el Marco del Buen Desempeño Docente del MINEDU son actuaciones observables que pueden ser descritas y evaluadas que van a expresar la competencia del maestro.	Actuación del maestro en cuanto al uso pedagógico del tiempo, herramientas y recursos para el logro de los aprendizajes esperados de sus estudiantes	Uso pedagógico del Tiempo	Uso del tiempo en actividades significativas.	La docente utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.	En inicio En proceso Logrado	En inicio 16 En proceso 17-32 Logrado 33- 48
			Dosificación y respeto del tiempo	La docente dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos. La docente cumple y respeta el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de cada I.E. (Inicial y Primaria)		
			Planificación de la enseñanza.	La docente planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.		
		Uso de herramientas pedagógicas	Planteamiento y propósito de la actividad.	La docente problematiza y/o plantea el reto o conflicto cognitivo según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje.		
				La docente comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la		
			Recojo de saberes y ritmos de aprendizajes	La docente desarrolla estrategias, basadas en las Rutas de Aprendizaje, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área.		
				La docente acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en las Rutas de		
			Evaluación y estrategias metodológicas	La docente teniendo en cuenta las competencias y capacidades de las Rutas de Aprendizaje de su área, ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de		
				La docente adecúa si es necesario las estrategias metodológicas de las Rutas de aprendizaje en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.		
		Planificación curricular	La docente cuenta con su planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteados en La docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.			
		Uso de materiales y recursos educativos	Uso y orientación oportuna de materiales.	La docente utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.		
				La docente acompaña y orienta, a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales en función del aprendizaje a lograr.		
			Materiales elaborados por los estudiantes	La docente usa materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PPF para el desarrollo de los aprendizajes.		
Planificación del uso de materiales	La docente presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.					

CUESTIONARIO

Estimada maestra, el propósito del presente cuestionario, es recabar información para un estudio de investigación sobre la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño del docente, con el fin de generar acciones que contribuyan a mejorar el trabajo de los maestros.

Es importante señalar, que la información que proporcione en este cuestionario deberá ser veraz y objetiva por lo que se agradece la honestidad al responder. Muchas gracias por su participación.

Sírvase marcar con una X una alternativa de respuesta en cada pregunta.

PREGUNTAS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1. Siente que su trabajo cumple con sus expectativas personales.					
2. Se siente con ánimo y energía para realizar su trabajo.					
3. Experimenta autonomía en su labor docente.					
4. Le gusta el trabajo que realiza.					
5. Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional					
6. Piensa que puede desempeñar otras actividades diferentes/ complementarias con metas más altas.					
7. Existe comunicación fluida entre usted y el director de su institución.					
8. Se siente cómodo con el ambiente físico de la Institución en la que trabaja.					
9. El sueldo que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.					
10. Recibe recompensas e incentivos por su trabajo docente.					
11. Piensa que su trabajo contribuye a lograr los objetivos institucionales					
12. Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores.					
13. Considera que su desempeño laboral beneficia a sus estudiantes.					
14. Se siente comprometido con el logro de los objetivos Institucionales.					
15. Considera buena la relación entre sus compañeros de trabajo.					
16. Participa con entusiasmo en las actividades académicas y sociales de la Institución.					
17. En la Institución se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.					
18. Se solidariza para apoyar el trabajo de los demás en la institución.					

FICHA DE MONITOREO DE LA SESION DE APRENDIZAJE

NIVEL DE AVANCE

Logrado	Cumple con lo previsto en el ítem	3
En proceso	Cumple parcialmente con los requerimientos del ítem	2
En inicio	Cumple en un nivel incipiente con los requerimientos del ítem	1

Uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje	En inicio	En proceso	Logrado
1. La docente utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.			
2. La docente dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos			
3. La docente cumple y respeta el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de cada I.E. (Inicial y Primaria)			
4. La docente planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos			
Uso de herramientas pedagógicas	En inicio	En proceso	Logrado
5. La docente problematiza y/o plantea el reto o conflicto cognitivo según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje.			
6. La docente comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.			
7. La docente desarrolla estrategias, basadas en las Rutas de Aprendizaje, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área.			
8. La docente acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en las Rutas de Aprendizaje.			
9. La docente teniendo en cuenta las competencias y capacidades de las Rutas de Aprendizaje de su área, ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.			
10. La docente adecúa si es necesario las estrategias metodológicas de las Rutas de aprendizaje en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.			
11. La docente cuenta con su planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteados en las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.			
12. La docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa			
Uso de materiales y recursos educativos	En inicio	En proceso	Logrado
13. La docente utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.			
14. La docente acompaña y orienta, a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales en función del aprendizaje a lograr.			
15. La docente usa materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PPF para el desarrollo de los aprendizajes.			
16. La docente presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.			

Anexo F. Base de datos variable motivación laboral

Nº	DIMENSION INTRINSECA						sub total	DIMENSION EXTRINSECA						sub total	DIMENSION TRASCENDENTE						sub total	TO TAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6		P7	P8	P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16	P17	P18		
1	4	5	4	5	5	5	28	5	3	5	4	4	3	24	5	5	4	5	5	5	29	81
2	4	3	5	5	5	5	27	4	4	5	1	5	1	20	4	5	4	5	4	5	27	74
3	5	5	4	5	5	5	29	5	3	5	3	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30	85
4	5	5	3	3	3	5	24	5	1	5	3	5	5	24	4	5	5	5	5	5	29	77
5	4	5	5	5	5	5	29	5	2	5	5	5	2	24	5	5	4	5	4	3	26	79
6	4	5	5	5	5	5	29	5	1	5	4	4	3	22	5	5	4	5	5	5	29	80
7	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	3	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30	86
8	4	5	3	5	4	4	25	3	3	4	2	5	2	19	4	5	4	5	5	4	27	71
9	3	4	3	4	3	5	22	5	1	4	2	3	3	18	3	4	4	4	3	4	22	62
10	4	5	5	5	5	4	28	4	4	4	2	4	1	19	5	5	5	4	5	4	28	75
11	4	4	5	5	5	4	27	4	2	5	3	4	1	19	5	5	5	5	5	4	29	75
12	5	5	4	4	5	4	27	4	1	5	3	4	1	18	4	3	3	3	4	4	21	66
13	5	4	5	5	4	5	28	5	1	5	3	5	4	23	5	5	4	5	5	5	29	80
14	4	3	3	3	4	4	21	4	3	3	3	4	3	20	4	3	4	3	4	5	23	64
15	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	3	5	3	24	4	4	5	4	5	4	26	80
16	5	5	4	5	5	5	29	3	3	5	2	5	1	19	5	5	5	5	5	5	30	78
17	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	3	3	2	21	3	4	5	4	4	5	25	76
18	4	3	5	5	5	4	26	3	2	5	1	5	3	19	4	4	4	5	5	4	26	71
19	5	5	5	5	5	5	30	5	2	5	1	5	1	19	4	5	3	4	4	4	24	73
20	5	5	5	5	4	2	26	5	2	5	5	4	1	22	5	5	4	5	4	4	27	75
21	4	5	5	5	5	5	29	5	2	5	3	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	84
22	4	5	5	5	5	5	29	5	3	5	2	5	4	24	4	5	2	4	5	4	24	77
23	4	5	5	5	4	4	27	5	3	5	3	5	3	24	5	5	4	5	4	4	27	78
24	5	5	5	5	5	5	30	3	1	5	1	5	5	20	3	5	2	5	3	5	23	73
25	4	5	4	5	4	4	26	4	2	4	4	4	2	20	4	4	4	5	4	4	25	71
26	4	4	5	5	5	4	27	4	1	5	3	5	3	21	4	4	4	4	3	4	23	71
27	4	5	5	5	5	5	29	5	2	5	3	4	2	21	4	5	4	4	4	5	26	76
28	5	5	5	5	5	4	29	4	3	5	3	5	4	24	3	5	5	5	4	5	27	80
29	3	4	3	5	5	5	25	4	1	3	1	4	2	15	3	3	3	3	3	3	18	58
30	5	5	4	5	5	5	29	3	3	5	3	5	3	22	5	5	5	5	5	5	30	81
31	5	4	5	5	5	4	28	3	2	5	5	4	3	22	4	3	4	5	5	4	25	75
32	5	5	5	5	4	4	28	4	2	5	2	4	3	20	4	5	2	5	4	5	25	73
33	5	5	5	5	5	4	29	5	3	5	4	5	5	27	4	5	4	5	3	5	26	82
34	5	4	5	5	5	5	29	5	2	5	2	4	3	21	4	4	5	5	4	5	27	77
35	5	5	3	5	5	5	28	4	3	5	2	5	3	22	4	5	3	5	3	4	24	74
36	3	4	4	5	4	4	24	5	3	4	3	4	3	22	4	4	4	4	4	4	24	70
37	3	4	5	5	5	5	27	5	3	5	2	4	2	21	3	4	3	4	3	5	22	70
38	3	4	5	5	5	5	27	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	85
39	5	4	4	5	5	3	26	5	1	5	1	4	3	19	5	5	5	5	4	5	29	74
40	4	5	5	5	5	3	27	4	3	5	1	4	3	20	4	5	5	5	5	5	29	76
41	4	5	5	5	5	4	28	5	3	5	4	4	3	24	4	5	5	5	5	5	29	81
42	3	4	4	5	5	5	26	5	4	5	3	4	4	25	4	5	3	4	4	5	25	76
43	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	5	3	5	26	5	5	5	5	5	5	30	86
44	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	3	5	4	25	5	5	4	5	5	5	29	84
45	4	3	4	4	4	3	22	3	1	4	1	4	1	14	3	4	4	4	3	4	22	58
46	4	5	5	5	5	5	29	4	1	5	1	2	1	14	5	4	5	5	5	3	27	70
47	4	5	4	5	5	5	28	5	1	5	3	5	3	22	4	4	4	5	3	4	24	74
48	4	5	4	5	5	5	28	3	2	5	1	4	3	18	4	4	4	5	3	4	24	70
49	3	4	5	5	5	5	27	4	1	5	1	4	1	16	4	4	4	4	4	4	24	67
50	4	4	4	5	5	5	27	4	2	4	4	4	2	20	4	4	4	4	4	4	24	71
51	4	4	5	5	4	5	27	5	3	5	3	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30	83
52	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	3	4	5	25	4	5	4	5	4	5	27	82
53	4	5	5	5	5	4	28	4	2	4	2	4	5	21	4	5	5	5	3	4	26	75
54	4	5	4	5	4	5	27	3	2	5	1	4	3	18	4	4	4	5	3	4	24	69
55	3	4	4	4	4	3	22	5	5	5	5	4	3	27	5	5	4	5	5	5	29	78
56	4	5	5	5	5	5	29	5	3	5	4	5	3	25	4	5	3	5	5	4	26	80
57	4	3	4	5	5	5	26	5	3	5	5	5	3	26	5	5	4	5	5	5	29	81
58	4	5	5	5	5	5	29	5	4	4	2	4	3	22	5	5	4	5	4	4	27	78
59	4	5	4	5	5	5	28	5	3	4	2	5	4	23	4	5	3	5	5	4	26	77
60	3	4	4	4	4	3	22	5	1	4	3	4	1	18	4	4	2	4	4	4	22	62
61	4	4	4	4	5	5	27	4	2	5	3	4	4	22	4	4	3	4	4	5	24	73

Anexo G. Base de datos variable Desempeño Docente

Nº	USO DEL TIEMPO				sub total	USO HERRAMIENTAS METODOLOGICAS								sub total	USO MATERIALES				sub total	TOTAL
	P1	P2	P3	P4		P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16		
1	3	2	3	3	11	3	2	2	3	3	3	3	3	22	2	2	2	3	9	42
2	3	2	2	2	9	3	2	2	3	3	3	3	3	22	1	1	1	1	4	35
3	2	2	3	2	9	3	2	2	2	2	2	3	3	18	3	2	3	2	10	37
4	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	3	3	3	22	3	2	2	3	10	43
5	3	3	3	2	11	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	2	2	2	9	43
6	3	3	2	2	10	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	2	3	3	11	44
7	3	3	3	2	11	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	2	2	2	9	43
8	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	3	3	3	23	2	3	3	3	11	46
9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	48
10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	48
11	3	3	3	3	12	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	2	3	3	11	46
12	2	3	2	3	10	3	3	2	2	3	3	3	3	22	3	2	2	3	10	42
13	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	3	3	3	22	2	3	3	3	11	44
14	3	3	3	3	12	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	2	3	3	11	46
15	2	2	3	3	10	3	2	2	2	3	3	3	3	21	2	2	3	2	9	40
16	2	2	3	2	9	2	2	2	2	3	2	2	3	18	3	3	2	2	10	37
17	3	3	2	2	10	3	3	2	2	3	3	3	3	22	3	3	2	2	10	42
18	3	3	3	2	11	3	3	2	2	3	3	3	3	22	3	3	2	2	10	43
19	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	48
20	3	3	3	3	12	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	2	3	3	11	46
21	3	2	2	3	10	3	2	2	2	2	3	3	3	20	3	3	3	3	12	42
22	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	48
23	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	3	3	3	22	2	2	3	3	10	43
24	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	48
25	3	2	3	3	11	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	2	3	3	11	45
26	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	48
27	3	3	3	3	12	3	3	2	2	2	2	2	3	19	3	3	3	3	12	43
28	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	48
29	3	2	3	3	11	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	2	3	3	11	45
30	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	11	47
31	3	3	3	3	12	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	12	47
32	3	2	2	3	10	2	3	2	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	12	44
33	3	2	2	2	9	3	2	2	2	3	3	3	3	21	3	2	2	3	10	40
34	2	2	3	3	10	3	3	2	2	2	3	3	3	21	3	2	2	2	9	40
35	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	3	3	3	12	45
36	3	2	2	2	9	3	3	2	2	2	3	2	2	19	3	3	2	2	10	38
37	3	3	2	2	10	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	2	10	44
38	3	3	3	3	12	3	3	2	2	2	2	3	3	20	3	2	3	3	11	43
39	3	3	3	3	12	3	3	2	2	2	3	3	3	21	3	3	2	3	11	44
40	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	2	3	3	22	3	3	3	3	12	46
41	2	1	2	2	7	3	3	2	2	2	2	2	2	18	3	2	2	2	9	34
42	3	3	2	2	10	3	3	2	2	3	3	3	2	21	2	2	2	2	8	39
43	3	2	2	2	9	3	3	2	2	2	2	3	2	19	3	3	2	2	10	38
44	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	47
45	3	3	3	3	12	3	3	2	2	3	3	3	3	22	3	2	2	3	10	44
46	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	48
47	3	2	3	2	10	3	2	2	2	2	3	3	3	20	3	3	2	2	10	40

48	3	3	2	2	10	3	3	2	2	3	3	3	3	22	3	2	2	3	10	42
49	3	3	3	3	12	3	3	2	2	3	3	3	3	22	3	2	2	3	10	44
50	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	2	3	10	46
51	3	3	2	2	10	3	3	3	3	2	2	2	2	20	3	3	3	3	12	42
52	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	2	3	10	46
53	3	2	2	3	10	2	2	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	12	44
54	3	3	2	2	10	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	46
55	2	3	2	3	10	3	2	2	2	3	3	3	3	21	3	2	2	3	10	41
56	3	3	2	3	11	3	3	2	2	3	3	3	3	22	2	2	3	3	10	43
57	2	2	3	2	9	3	2	2	2	3	3	3	3	21	3	2	2	2	9	39
58	2	1	2	2	7	1	2	2	2	2	2	2	2	15	3	3	2	2	10	32
59	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	48
60	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	1	15	2	2	2	2	8	31
61	3	2	2	2	9	3	2	2	2	2	2	2	2	17	3	2	2	2	9	35

Anexo H. Certificado de validez de contenido del instrumento

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister:

María Jesús Lujan

Magister en Administración de la Educación

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVES DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría con mención administración de la educación de la UCV, en la sede Chorrillos, promoción 2015, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título de la tesis de investigación es: La motivación laboral y el Desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 UGEL 07 San Borja y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

1. Anexo N°1: Carta de presentación
2. Anexo N°2: Matriz de operacionalización
3. Anexo N°3: Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo N°4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención prestada.

Atentamente.

Bruno Wong, Ana María

DNI 07614715

Definición conceptual de la variable: Motivación Laboral

Variable 1:

VARIABLE: MOTIVACION LABORAL

La motivación considerada como un comportamiento del ser humano hacia el logro o satisfacción de una necesidad es claramente definida por Robbins (2013) como el esfuerzo que realiza una persona para lograr un objetivo cuyo proceso implica intensidad, dirección y persistencia.

La motivación laboral según Orejuela (2014) corresponde a los factores que van a influir en la vida laboral de las personas y que depende del grado de motivación de cada empleado lo que determina su comportamiento o desempeño.

La motivación laboral para esta investigación es el comportamiento del maestro en la institución que labora, impulsado por diferentes factores motivacionales ya sean intrínsecos, extrínsecos o trascendentes, que van a influir en su desempeño docente.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE:

1) Motivación Intrínseca:

Jimenez y Bueno (2003) menciona a la motivación intrínseca es cuando se realiza una acción y produce satisfacción personal al aumentar la percepción de competencia o al responder a un interés o necesidad personal sin obtener ningún incentivo del exterior.

Deci y Ryan define a los comportamientos intrínsecamente motivados que son aquellos que no son activados por impulsos fisiológicos o sus derivados y que su recompensa es la satisfacción espontánea asociada con la misma actividad.

2) Motivación Extrínseca:

La motivación extrínseca es aquella que depende de un agente externo o de un factor ajeno a uno mismo.

Estos factores son elementos que se encuentran en el ambiente que rodea a las personas y abarcan además las condiciones en la que desempeñan su trabajo que son administradas y decididas por la empresa. Estos factores se encuentran fuera del control de las personas.

3) Motivación Trascendente:

La dimensión trascendente de la motivación atiende aquellos motivos que tienen que ver con la consecución de logros para otras personas distintas a la que ejecuta la acción. La motivación trascendente, es aquella que impulsa a las personas a moverse por las consecuencias favorables que sus acciones tienen sobre otros.

Operacionalización de la Variable: Motivación Laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CATEGORIA	NIVEL
Intrínseca	Desarrollo personal	Siente que su trabajo cumple con sus expectativas personales.		
		Se siente con ánimo y energía para realizar su trabajo.		
	Autonomía	Experimenta autonomía en su labor docente.		
		Le gusta el trabajo que realiza.		
	Competencias profesionales	Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional		
		Piensa que puede desempeñar otras actividades diferentes/ complementarias con metas más altas.		
Extrínseca	Condiciones laborales	7. Existe comunicación fluida entre usted y la directora de su institución.	Nunca	Alta Media Baja
		8. Se siente cómodo con el ambiente físico de la Institución en la que trabaja	Casi nunca	
	Sueldo o recompensas	9. El sueldo que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas	A veces	
		10. Recibe recompensas e incentivos por su labor docente.	Casi siempre	
	Reconocimiento	11. Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos institucionales	Siempre	
		12. Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores.		
Trascendente	Compromiso y servicio	13. Considera que su desempeño laboral beneficia a sus estudiantes		
		14. Se siente comprometido con el logro de los objetivos Institucionales.		
	Relación con los demás	15. Considera buena la relación entre sus compañeros de trabajo.		
		16. Participa entusiastamente en las actividades académicas y sociales de la Institución.		
	Cooperación	17. En la Institución se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.		
		18. Se solidariza para apoyar el trabajo de los demás en la institución.		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Clarida ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
INTRINSECA								
1	Siente que su trabajo cumple con sus expectativas personales	/		/		/		
2	Se siente con ánimo y energía para realizar su trabajo.	/		/		/		
3	Experimenta autonomía en su labor docente.	/		/		/		
4	Le gusta el trabajo que realiza.	/		/		/		
5	Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional	/		/		/		
6	Piensa que puede desempeñar otras actividades con metas más altas.	/		/		/		
EXTRINSECA								
7	Existe comunicación fluida entre usted y la directora de su institución.	/		/		/		
8	Se siente cómodo con el ambiente físico de la Institución en la que trabaja	/		/		/		
9	El sueldo que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.	/		/		/		
10	Recibe recompensas e incentivos por su labor docente.	/		/		/		
11	Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos institucionales	/		/		/		
12	Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores.	/		/		/		
TRASCENDENTE								
13	Considera que su desempeño laboral beneficia a sus estudiantes.	/		/		/		
14	Se siente comprometido con su Institución hacia el logro de los objetivos Institucionales.	/		/		/		
15	Considera buena la relación entre sus compañeros de trabajo.	/		/		/		
16	Participa entusiastamente en las actividades académicas y sociales de la Institución.	/		/		/		
17	En la Institución se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.	/		/		/		
18	Se solidariza para apoyar el trabajo de los demás en la institución	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de

aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: María Jesús Luján Mucha
 Especialidad del evaluador: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

05 de AGOSTO del 2016

Mg. María Jesús Luján Mucha
 DNI: 07072700

María Jesús Luján Mucha
 MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
 DE LA EDUCACIÓN
 CPPe 0107072700

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctor:

Seminario Huamán Quispe

Doctor Metodólogo - estadístico

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVES DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría con mención administración de la educación de la UCV, en la sede Chorrillos, promoción 2015, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título de la tesis de investigación es: La motivación laboral y el Desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 UGEL 07 San Borja y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

1. Anexo N°1: Carta de presentación
2. Anexo N°2: Matriz de operacionalización
3. Anexo N°3: Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo N°4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención prestada.

Atentamente.

Bruno Wong, Ana María

DNI 07614715

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Clarida ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
INTRINSECA								
1	Siente que su trabajo cumple con sus expectativas personales	X		X		X		
2	Se siente con ánimo y energía para realizar su trabajo.	X		X		X		
3	Experimenta autonomía en su labor docente.	X		X		X		
4	Le gusta el trabajo que realiza.	X		X		X		
5	Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional	X		X		X		
6	Piensa que puede desempeñar otras actividades con metas más altas.	X		X		X		
EXTRINSECA		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Existe comunicación fluida entre usted y la directora de su institución.	X		X		X		
8	Se siente cómodo con el ambiente físico de la Institución en la que trabaja	X		X		X		
9	El sueldo que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.	X		X		X		
10	Recibe recompensas e incentivos por su labor docente.	X		X		X		
11	Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos institucionales	X		X		X		
12	Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores.	X		X		X		
TRASCENDENTE		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considera que su desempeño laboral beneficia a sus estudiantes.	X		X		X		
14	Se siente comprometido con su Institución hacia el logro de los objetivos Institucionales.	X		X		X		
15	Considera buena la relación entre sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
16	Participa entusiastamente en las actividades académicas y sociales de la Institución.	X		X		X		
17	En la Institución se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.	X		X		X		
18	Se solidariza para apoyar el trabajo de los demás en la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

..... 05 de 08 del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Seminario León Huamán

DNI: 10.40.15.71

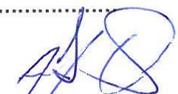
Especialidad del evaluador: Metodólogo - Estadístico

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


CEP 1617.01

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctora:

Cecilia García Cajaleón

Doctora en Educación

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVES DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría con mención administración de la educación de la UCV, en la sede Chorrillos, promoción 2015, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título de la tesis de investigación es: La motivación laboral y el Desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 UGEL 07 San Borja y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

5. Anexo N° 1: Carta de presentación
6. Anexo N° 2: Matriz de operacionalización
7. Anexo N° 3 : Definiciones conceptuales de las variables
8. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención prestada.

Atentamente.

Bruno Wong, Ana María

DNI 07614715

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Clarida ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
INTRINSECA								
1	Siente que su trabajo cumple con sus expectativas personales	/		/		/		
2	Se siente con ánimo y energía para realizar su trabajo.	/		/		/		
3	Experimenta autonomía en su labor docente.	/		/		/		
4	Le gusta el trabajo que realiza.	/		/		/		
5	Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional	/		/		/		
6	Piensa que puede desempeñar otras actividades con metas más altas.	/		/		/		
EXTRINSECA								
7	Existe comunicación fluida entre usted y la directora de su institución.	/		/				
8	Se siente cómodo con el ambiente físico de la Institución en la que trabaja	/		/		/		
9	El sueldo que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.	/		/		/		
10	Recibe recompensas e incentivos por su labor docente.	/		/		/		
11	Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos institucionales	/		/		/		
12	Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores.	/		/		/		
TRASCENDENTE								
13	Considera que su desempeño laboral beneficia a sus estudiantes.	/		/		/		
14	Se siente comprometido con su Institución hacia el logro de los objetivos Institucionales.	/		/		/		
15	Considera buena la relación entre sus compañeros de trabajo.	/		/		/		
16	Participa entusiastamente en las actividades académicas y sociales de la Institución.	/		/		/		
17	En la Institución se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.	/		/		/		
18	Se solidariza para apoyar el trabajo de los demás en la institución	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

..... 05 de Agosto del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: GARCIA CAJALEON CECILIA SANDRA
 DNI: 04074558
 Especialidad del evaluador: Doctora en Educación 

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo I. Solicitudes y cartas para aplicación de instrumentos

San Borja, 15 de agosto 2016

Señora Directora
Yony Valverde
IEI N° 554 Virgen de Lourdes
UGEL N° 07 – San Borja

Asunto: Solicito autorización para la aplicación de instrumento de investigación
a las docentes de la Institución Educativa

Me dirijo a usted para saludarla cordialmente y a su vez manifestarle que siendo estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con el debido respeto me presento y digo:

Que, desarrollando la tesis de investigación para la obtención del grado de maestría con mención en Administración de la Educación, titulada “La motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de educación inicial, solicito tenga a bien autorizar la aplicación de un cuestionario para medir la motivación laboral, así como facilitar la información sobre la evaluación de desempeño de las docentes de la institución educativa que usted dirige.

Cabe mencionar que en el proceso de la investigación se guardará la privacidad necesaria de la información recogida de las docentes.

De antemano, agradezco el apoyo brindado a la investigación, expresándole mis sentimientos de estima y consideración personal

Atte.


Ana María Bruno Wong
DNI N° 07614715





San Borja, 15 de Setiembre del 2016.

Señora
Ana María Bruno Wong
Presente

Asunto: Autorización para la aplicación de cuestionario a docentes de la institución educativa.

Reciba un cordial saludo de la institución educativa y a la vez se le informa que en referencia a la solicitud presentada se le AUTORIZA la aplicación del cuestionario sobre Motivación laboral así como se le brindará la información sobre la evaluación de desempeño de las docentes correspondiente a la ficha de monitoreo de la sesión de aprendizaje aplicada en el primer semestre del año.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresar a usted los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Yony Valverde Enríquez
Mg Yony Valverde Enríquez

DIRECTORA

San Borja, 15 de agosto 2016

Señora Directora
Guadalupe Alvarado
IEI N° 522 María Inmaculada
UGEL N° 07 – San Borja

Asunto: Solicito autorización para la aplicación de instrumento de investigación
a las docentes de la Institución Educativa

Me dirijo a usted para saludarla cordialmente y a su vez manifestarle que siendo estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con el debido respeto me presento y digo:

Que, desarrollando la tesis de investigación para la obtención del grado de maestría con mención en Administración de la Educación, titulada “La motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de educación inicial, solicito tenga a bien autorizar la aplicación de un cuestionario para medir la motivación laboral, así como facilitar la información sobre la evaluación de desempeño de las docentes de la institución educativa que usted dirige.

Cabe mencionar que en el proceso de la investigación se guardará la privacidad necesaria de la información recogida de las docentes.

De antemano, agradezco el apoyo brindado a la investigación, expresándole mis sentimientos de estima y consideración personal

Atte.



Ana María Bruno Wong

DNI N° 07614715



"Año de la consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú 2007-2016"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N°522
"MARIA INMACULADA"
UGEL N°07 - SAN BORJA
Av. Paul Linder N°300 Torres de Limatambo



San Borja, 06 de Setiembre del 2016.

SEÑORA
ANA MARÍA BRUNO WONG

PRESENTE.-

Asunto: Autorización para la aplicación de cuestionario a docentes de la institución educativa.

Reciba un cordial saludo de la institución educativa y a la vez se le informa que en referencia a la solicitud presentada se le AUTORIZA la aplicación del cuestionario sobre Motivación laboral así como se le brindará la información sobre la evaluación de desempeño de las docentes correspondiente a la ficha de monitoreo de la sesión de aprendizaje aplicada en el primer semestre del año.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresar a usted los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



M^{te}. Guadalupe L. Alcarado Jurado
DIRECTORA

San Borja, 12 de setiembre 2016

Señora Directora
Ana Cecilia Matos
IEI N° 528 Alegría de Jesús
UGEL N° 07 – San Borja

Asunto: Solicito autorización para la aplicación de instrumento de investigación
a las docentes de la Institución Educativa

Me dirijo a usted para saludarla cordialmente y a su vez manifestarle que siendo estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con el debido respeto me presento y digo:

Que, desarrollando la tesis de investigación para la obtención del grado de maestría con mención en Administración de la Educación, titulada “La motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de educación inicial, solicito tenga a bien autorizar la aplicación de un cuestionario para medir la motivación laboral, así como facilitar la información sobre la evaluación de desempeño de las docentes de la institución educativa que usted dirige.

Cabe mencionar que en el proceso de la investigación se guardará la privacidad necesaria de la información recogida de las docentes.

De antemano, agradezco el apoyo brindado a la investigación, expresándole mis sentimientos de estima y consideración personal

Atte.


Ana María Bruno Wong
DNI N° 07614715





San Borja, 13 de Setiembre del 2016.

Señora
Ana María Bruno Wong
Presente

Asunto: Autorización para la aplicación de cuestionario a docentes de la institución educativa.

Reciba un cordial saludo de la institución educativa y a la vez se le informa que en referencia a la solicitud presentada se le AUTORIZA la aplicación del cuestionario sobre Motivación laboral así como se le brindará la información sobre la evaluación de desempeño de las docentes correspondiente a la ficha de monitoreo de la sesión de aprendizaje aplicada en el primer semestre del año.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresar a usted los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Ana Cecilia Matos Recavarren
Directora IEI 528 Alegría de Jesús

San Borja, 12 de setiembre 2016

Señora Directora
Carmen Ríos
IEI N° 053 Mi Niñito Jesús
UGEL N° 07 – San Borja

Asunto: Solicito autorización para la aplicación de instrumento de investigación
a las docentes de la Institución Educativa

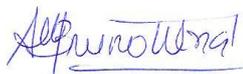
Me dirijo a usted para saludarla cordialmente y a su vez manifestarle que siendo estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con el debido respeto me presento y digo:

Que, desarrollando la tesis de investigación para la obtención del grado de maestría con mención en Administración de la Educación, titulada “La motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de educación inicial, solicito tenga a bien autorizar la aplicación de un cuestionario para medir la motivación laboral, así como facilitar la información sobre la evaluación de desempeño de las docentes de la institución educativa que usted dirige.

Cabe mencionar que en el proceso de la investigación se guardará la privacidad necesaria de la información recogida de las docentes.

De antemano, agradezco el apoyo brindado a la investigación, expresándole mis sentimientos de estima y consideración personal

Atte.



Ana María Bruno Wong
DNI N° 07614715





"Año de la consolidación del Mar de Grau"
INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL
N° 053 "MI NIÑITO JESÚS"



Pasaje. Escorpión S/N Cuadra 7 Av. Principal – Teléfono: 3209570

San Borja, Setiembre del 2016.

Señora:
Ana María Bruno Wong
Presente.-

Asunto: Autorización para la aplicación de cuestionario a docentes de la institución educativa.

Reciba un cordial saludo de la institución educativa y a la vez se le informa que en referencia a la solicitud presentada se le AUTORIZA la aplicación del cuestionario sobre Motivación Laboral así como se le brindará la información sobre la evaluación de desempeño de las docentes correspondiente a la ficha de monitoreo de la sesión de aprendizaje aplicada en el primer semestre del año.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresar a usted los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


Mago CARMELINOS ESPINOZA
DIRECTORA
I.E. N° 053 MI NIÑITO JESUS



San Borja, setiembre 2016

Señora Directora
Thelma Ambia
IE N° 6079 Santísima Niña María
UGEL N° 07 – San Borja

Asunto: Solicito autorización para la aplicación de instrumento de investigación
a las docentes de la Institución Educativa

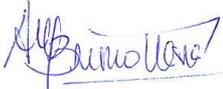
Me dirijo a usted para saludarla cordialmente y a su vez manifestarle que siendo estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con el debido respeto me presento y digo:

Que, desarrollando la tesis de investigación para la obtención del grado de maestría con mención en Administración de la Educación, titulada “La motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de educación inicial, solicito tenga a bien autorizar la aplicación de un cuestionario para medir la motivación laboral, así como facilitar la información sobre la evaluación de desempeño de las docentes de la institución educativa que usted dirige.

Cabe mencionar que en el proceso de la investigación se guardará la privacidad necesaria de la información recogida de las docentes.

De antemano, agradezco el apoyo brindado a la investigación, expresándole mis sentimientos de estima y consideración personal

Atte.


Ana María Bruno Wong
DNI N° 07614715



Señor Director
Juan Rojas Vásquez
IE N° 7083 Manuel Gonzales Prada
UGEL N° 07 – San Borja

Asunto: Solicito autorización para la aplicación de instrumento de investigación
a las docentes de la Institución Educativa

Me dirijo a usted para saludarla cordialmente y a su vez manifestarle que siendo estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con el debido respeto me presento y digo:

Que, desarrollando la tesis de investigación para la obtención del grado de maestría con mención en Administración de la Educación, titulada “La motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de educación inicial, solicito tenga a bien autorizar la aplicación de un cuestionario para medir la motivación laboral, así como facilitar la información sobre la evaluación de desempeño de las docentes de la institución educativa que usted dirige.

Cabe mencionar que en el proceso de la investigación se guardará la privacidad necesaria de la información recogida de las docentes.

De antemano, agradezco el apoyo brindado a la investigación, expresándole mis sentimientos de estima y consideración personal

Atte.

Ana María Bruno Wong
DNI N° 07614715

