



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“Motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio,  
Callao 2019”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

Br. Malpartida Paredes, María Elvira (ORCID: 0000-0002-5603-0589)

**ASESOR:**

Dr. Mori Paredes, Manuel Alberto (ORCID: 000-0002-9687-492X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**Callao – Perú**

**2019**

## Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a Dios principalmente por darme mucha fortaleza para llegar hasta acá; luego a mi familia, que sin el apoyo de ellos nada de esto hubiera sido posible, por su aliento y soporte siempre para poder terminar mi carrera.

## Agradecimiento

Mi entero agradecimiento a mi familia por su incondicional soporte y confianza, en especial a mis padres por su ardua compañía en lograr mis objetivos desde un inicio, ya que sin ellos nada de esto podría ser posible y no sería la persona que hoy en día estoy logrando ser. Finalmente, a mi asesor por su esfuerzo y por brindarme sus conocimientos para poder desarrollar este proyecto sin inconvenientes.

## Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

**DECLARACION DE AUTENTICIDAD**

Yo, María Elvira Malpartida Paredes, con DNI N° 45453023, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en el desarrollo de la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de diciembre del 2019

A handwritten signature in black ink, enclosed within a hand-drawn oval. The signature is cursive and appears to read 'María Elvira Malpartida Paredes'.

María Elvira Malpartida Paredes  
DNI: 45453023

## ÍNDICE

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad .....	v
Índice .....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO .....	20
2.1. Tipo y diseño de la investigación.....	20
2.2. Operacionalización de variables.....	21
2.3. Población, muestra y muestreo .....	24
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	26
2.5. Procedimiento .....	32
2.6. Método de análisis datos .....	32
2.7. Aspectos éticos.....	32
III. RESULTADOS .....	33
IV. DISCUSIÓN .....	52
V. CONCLUSIONES.....	53
VI. RECOMENDACIONES .....	55
REFERENCIAS .....	56
ANEXOS .....	62

## RESUMEN

En la presente investigación se buscó determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.

Con respecto a la metodología de estudio, esta investigación es de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo y de diseño descriptivo correlacional, de corte transversal y no experimental. Se realizó un cuestionario tipo Escala Likert para este trabajo, contando con una población total de 35 docentes y tomando como muestra a 32 docentes que enseñan actualmente en la I.E.P. Santo Domingo Savio. Para el tratamiento estadístico se utilizó la prueba estadística de Chi Cuadrado y con el apoyo del software SPSS de versión 25.

Los resultados obtenidos permitieron concluir con respecto a la hipótesis general planteada que al ser formulada sostiene que existe una relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019. Esta se confirmó dado el resultado del coeficiente de Chi calculado ( $X^2_c = 11,221$ ) es mayor al Chi 2 teórico ( $X^2_t = 3,841$ ) y que muestra además un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ( $p = 0,001 < 0,05$ ); es decir que ambas variables son dependientes y por lo tanto están relacionadas. Considerando que el p valor es  $= 0,001$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que afirma que existe una relación entre la motivación laboral y el desempeño docente, en la I.E.P. Santo Domingo Savio.

Palabras claves: motivación, desempeño docente, estudiantes, aprendizaje

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between work motivation and teacher performance in the I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.

With respect to the study methodology, this research is applied, with a quantitative approach and a descriptive correlational design, with a transversal and non-experimental cut. A Likert Scale questionnaire was carried out for this work, with a total population of 35 teachers and taking as a sample 32 teachers currently teaching in the I.E.P. Santo Domingo Savio. For the statistical treatment the statistical test of Chi Square was used and with the support of the SPSS version 25 software.

The results obtained allowed us to conclude with respect to the general hypothesis that, when formulated, maintains that there is a relationship between work motivation and teacher performance in the I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019. This is confirmed given the result of the calculated Chi coefficient ( $X^2_c = 11,221$ ) is greater than the theoretical Chi 2 ( $X^2_t = 3,841$ ) and also shows a level of real significance less than the level of theoretical significance ( $p = 0.001 < 0.05$ ); that is to say that both variables are dependent and therefore are related. Considering that the p value is = 0.001, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted that states that there is a relationship between work motivation and teacher performance, in the I.E.P. Santo Domingo Savio.

Keywords: motivation, teacher performance, students, learning



## I. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos veinte años, Latinoamérica se ha convertido en escenario para la transformación de la educación, debido a los grandes avances en la aplicación de políticas educativas; que han involucrado a todos los actores educacionales: el colegio, los estudiantes, los padres de familia, la sociedad, pero por sobre todo al docente (Gálvez y Milla, 2018, párr. 1).

En ese sentido la mejora de la calidad educativa abarcó mejoras en la curricula escolar, pero sobre todo el cambio de paradigma del rol del maestro en la escuela donde la motivación es un factor necesario para el aprendizaje y el desarrollo escolar.

Lamentablemente desde distintas áreas de las ciencias sociales y humanas se ha investigado y reflexionado mucho sobre los alcances de la motivación académica aplicada a los alumnos, pero muy poco con respecto a la motivación de los profesores. Lo cual llama poderosamente la atención, pues como señalan Vidal, García, y Pacheco (2010) el profesor es el responsable de focalizar la atención, el interés, y el aprendizaje en el aula y su entusiasmo en las actividades escolares tiene un impacto gravitante en el incremento de los niveles de motivación y aprendizaje de los educandos (pp. 937-942).

Por tal motivo, el comportamiento docente en las organizaciones educativas, tiene que ser un tema a tratar con la mayor dedicación e interés, ya que el profesor es el principal activo de toda entidad educativa y por ello, debe tenerse en cuenta sus intereses y diferentes necesidades. Sobre todo, si cada vez más se enfatiza en el perfil del nuevo docente, su desempeño en el aula debe ser el más óptimo ya que en función al desempeño de sus competencias se logrará que el proceso de aprendizaje alcance los objetivos planteados en cada curso. Siendo uno de los principales que el proceso de aprendizaje sea fluido y productivo, con aplicación en su vida diaria. Y es que solo un docente debidamente motivado y en consecuencia satisfecho con su trabajo, puede procurar las herramientas didácticas necesarias que contribuyan a este proceso (Camacho, 2019, párr. 3).

Precisamente una adecuada motivación laboral, logra que los profesores alcancen su máxima satisfacción en su centro de labores, generando que sean proactivos en el logro de los objetivos planteados, y a su vez, contagien su energía al resto de sus compañeros.

Pero ¿Qué es la motivación laboral? Podemos entenderla como el impulso que tiene todo trabajador y que lo lleva a realizar una acción o acciones para lograr el éxito de una organización. De ahí que se recalque la necesidad de reconocer los logros del trabajo en aula; esta acción favorece la motivación de los docentes frente a los estudiantes, lo que se reflejara favorablemente en su desempeño académico.

Lo anterior demuestra la importancia de la motivación laboral y especialmente al docente en el desempeño de su actividad profesional. Por ello en este punto, es necesario para nuestra investigación, hacer una rápida revisión de la literatura académica al respecto. Y lo primero que debemos señalar es que el estudio de la motivación, como proceso psicológico de estímulo, en el ámbito laboral, surge a mitad del siglo XX, e inició asociándose con el bienestar del trabajador, concluyendo que una persona motivada es más eficiente, más responsable en lo que realiza y genera un buen entorno laboral.

En lo tocante a la bibliografía referente a la motivación laboral pero ya aplicada a la docencia, hay que indicar primero que, de la mano de la renovación de la pedagogía, las condiciones laborales del docente fueron expuestas como medio ambiente necesario para la efectividad de su trabajo. Precisamente la renovación pedagógica tanto en EE. UU como en Europa, fue de la mano del desarrollo económico e institucional de estas, de ahí la gran preocupación de sus estados, por respaldar y aplicar estos cambios.

Con respecto a la definición de la variable de desempeño docente, podemos definirla como las actuaciones que se evalúan sobre la calidad profesional de un maestro, el cual se espera que realice dentro de un salón de clase. Asimismo, su importancia radica en mejorar la educación en las escuelas.

En el contexto internacional de las políticas educativas, se ha priorizado capacitar a docentes de varios países y ha hecho un llamado a los países miembros para incrementar el número de docentes calificados, y garanticen que su personal cumpla con las capacidades necesarias para que sean contratados y recompensados de manera digna y sobretodo, que se sientan motivados dentro de sus instituciones.

Por su parte, si hablamos de motivación laboral en nuestro país, la productividad en las empresas siempre sufre una baja debido a un mal clima laboral. Sin embargo, en el Perú, algunos directivos de las empresas peruanas toman importancia al bienestar laboral teniendo en cuenta factores como las relaciones entre trabajadores y el ambiente físico donde laboran.

En contraste y desde las antípodas institucionales, nuestro país vive una histórica crisis educativa que se agrava en los últimos veinte años debido a que es uno de los sectores que no cuenta con la atención debida por la ausencia de consideración a la labor docente de manera digna para que puedan trabajar motivados. Es necesario comprender que la desacreditada imagen de nuestro profesorado se fundamenta en los pésimos puntajes académicos obtenidos por los escolares en distintas y sucesivas evaluaciones internacionales. Como indica Martínez – Chairez, Guevara – Araiza y Valles - Ornelas (2016), nuestros docentes se hallan desmotivados y permanentemente estresados, debido a la presión estatal, sindical y la de la opinión pública (párr. 3).

En base a lo anterior es importante recalcar que, si bien dentro del nuevo papel que cumple la educación escolar, en el mundo globalizado, la formación de un maestro debe estar acorde con los nuevos enfoques y tendencias modernas, y se debe seguir innovando con materiales didácticos y estrategias que contribuyan a la mejora del proceso de aprendizaje o hacer uso de las ya existentes con aquellas que más se ajusten a la realidad social como cultural del estudiante. Es también necesario, hasta urgente, reflexionar sobre las bases del trabajo docente, que pasan por la motivación y la satisfacción que pueda sentir con su trabajo. Y entonces surgen las preguntas que guiarán nuestra investigación ¿Qué papel cumple la motivación en el trabajo diario del docente? ¿Quiénes son los actores encargados de llevar a cabo dicha motivación?

En el ámbito local, tenemos a la vigente investigación, la cual se desarrollará en la I.E.P. Santo Domingo Savio situado en la Provincia Constitucional del Callao, pertenece al rubro educativo brindando niveles de educación primaria y secundaria. Cuenta con 65 años al servicio de la educación con profesores de altos niveles de enseñanza basados en la guía de los alumnos para su preparación escolar. Actualmente, la institución ofrece un moderno departamento psicopedagógico, laboratorios de computación y química, así como docentes

con conocimientos al avance tecnológico, científico y humanístico acorde al mundo globalizado.

Tiene como misión, el formar ciudadanos con principios sólidos y valores cristianos para contribuir con la calidad de vida en la sociedad. Con respecto a su visión, la institución espera llegar a ser la entidad educativa líder e innovadora de toda la Provincia Constitucional del Callao para el 2030. Por otro lado, entre sus valores esenciales destacan: respeto, solidaridad, integridad, compromiso, responsabilidad, espíritu crítico y dedicación.

Finalmente, hay que recalcar que nuestra investigación busca determinar si existe una relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio con sede en el distrito del Callao para el presente año, 2019.

Como antecedentes Internacionales tenemos:

En primer lugar, debemos mencionar el trabajo de López (2015), el cual tuvo como objetivo a la motivación como un factor de mejora del desempeño laboral docente, en un colegio de Carabobo en Venezuela. Donde su personal después de un proceso de estimulación y mejora de su situación laboral, presentara un trabajo de mejor calidad. Basándose en la teoría motivacional de Maslow realiza una investigación de diseño descriptiva, no experimental, a través de entrevistas y encuestas. Cuyos resultados indican que existía un alto índice de desmotivación, inconformidad y apatía entre los docentes de esta institución, lo cual insidia directamente en su trabajo en el aula, pero luego de las campañas y talleres de motivación coordinadas con el área administrativa de la institución, mejoró notoriamente la percepción que tenían de su trabajo, permitiendo una actitud más positiva sobre el mismo.

Así mismo tenemos la investigación de Torrealba (2015), la cual tuvo como finalidad el averiguar la importancia que puede tener la motivación en el desempeño laboral de los docentes de una escuela de artes. Su enfoque fue cuantitativo, de diseño descriptivo, no experimental, y contó con una población y muestra de 15 docentes. Concluye que existe un alcance significativo de la motivación laboral en el desempeño de los docentes que trabajan en el plantel educativo.

Otro trabajo similar es la de Lagos (2015), la cual tuvo como finalidad el de identificar si hay influencia de la motivación laboral en el desempeño de las empresas Copelec. Con respecto a la metodología de estudio, el enfoque fue cuantitativo y de diseño correlacional, no experimental. Esta investigación llegó a la conclusión de que parte de la población estudiada se encontraba motivada por lo profesional y por cumplir sus necesidades; mientras que un porcentaje menor al 20% de la población estudiada se encontraba desmotivados y sin ganas de ir a laborar.

Como antecedentes nacionales tenemos:

Con una mirada más de gestión esta Delgado (2018) con su tesis, la cual se basó en establecer la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral de la plana docente en una institución educativa. En cuanto a la metodología de estudio, fue de diseño correlacional, no experimental, y transversal. Se llegó a la conclusión de que hay una alta relación entre las variables investigadas. Gracias a este estudio, podemos recomendar a la institución el implementar capacitaciones constantes a sus docentes como táctica de motivación para siempre mejorar el nivel educativo en beneficio de sus estudiantes.

Desde el mismo enfoque, pero con otro estudio de caso tenemos la investigación de Calvo (2018), la cual tuvo como finalidad de delimitar el grado de motivación y el nivel de desempeño de los docentes de una institución chimbotana. En cuanto a la metodología de estudio, la investigación fue diseño descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo. Se llegó a la conclusión de que existe una moderada relación entre las variables estudiadas. Gracias a este estudio podemos indicar que siempre es recomendable mantener motivado al personal docente para asegurar así un trabajo más eficiente, sobretodo, una educación de calidad.

Finalmente, tenemos la investigación de Morales (2016), la cual se basó en determinar si existe una relación entre la motivación laboral y el trabajo de los docentes en la Facultad de Ingeniería. Bajo una muestra de 71 docentes, se aplicó el estadístico de coeficiente de correlación de Spearman, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal, de tipo correlacional. Tuvo como conclusión que hay una relación positiva y sobretodo, significativa entre las variables estudiadas.

Como definiciones de la palabra motivación tenemos a:

Fischman y Matos (2014) en su libro “Motivación 360°” manifiestan que, la motivación es la fuerza que conduce nuestra conducta sea de forma satisfactoria o no satisfactoria a acercarnos a nuestros objetivos que deseamos cumplir o a apartarnos de circunstancias que anhelamos transmitir (p. 16).

Para Ramírez y Burgos (2010) la motivación es una fuerza interna que nos lleva a realizar algo, a dirigir nuestra conducta, a determinar si aprendemos algo nuevo y cómo llegamos a aprender teniendo en cuenta si nuestro comportamiento es realizado por voluntad propia (p. 503).

Por otro lado, la motivación en el trabajo es un tema que no puede faltar en los empleados de una organización ya que de ellos depende el éxito de la misma. A continuación, los siguientes autores definirán la palabra motivación laboral como:

Robbins y Coulter (2014) definen la motivación laboral como aquel proceso que influye en la energía, dirección y persistencia del empeño que realiza un individuo para lograr un objetivo de una organización (p. 506).

Para García (2012), la motivación laboral es el estado de ánimo que incita a trabajadores para alcanzar sus necesidades personales y conseguir metas por medio de la realización de sus actividades laborales (p. 6).

Por consiguiente, Arrieta y Navarro (2008) indican que la motivación laboral se puntualiza como aquellos elementos psicológicos que actúan dentro de todo trabajador y que determinan el rumbo de sus conductas para poder ayudar a alcanzar esos objetivos que plantean las empresas (p. 5).

No obstante, Chaparro (2006), manifestó que la motivación laboral tiene que ver con lo emocional que se produce en una persona como resultado del poder que producen ciertas razones en su conducta (p. 4).

### Importancia de la motivación laboral

El boletín informativo Gradjobs (2018) indicó que un empleado motivado demuestra mayor productividad y más orgullo en su trabajo provocando que la rotación de empleados sea más baja en una empresa. Además, cuando trabajamos con empleados altamente motivados, muestran mayor compromiso, mayor confianza y son más eficientes en el lugar de trabajo (párr. 3).

En ese sentido, Muñoz y Ramírez (2014) sostuvieron que cuando una empresa cuenta con un líder que transmite autonomía y el sentido de competencia entre sus empleados, percibirán que la institución los escucha y que valoran sus sugerencias; sobre todo, si se ejerce con una regulación integrada se tendrá lugar a la motivación intrínseca ya que los trabajadores que se encuentren intrínsecamente motivados laborarán con pasión e incluso con el objetivo de también cumplir metas personales (p. 7).

### Tipos de motivación

En una publicación de Maharjan (2018) manifestó que existen dos tipos de motivación: la extrínseca y la intrínseca. La motivación extrínseca surge de lo externo como: aumento de sueldo, oportunidades de crecimiento laboral, ser valorado por la misma empresa, algún reconocimiento, mientras que la intrínseca se relaciona con la parte interna la cual depende de nosotros mismos como desempeñarse mejor día a día, aprender algo nuevo, etc. Algunos críticos indican que la motivación intrínseca juega el papel más importante que el extrínseco. Sin embargo, tampoco creen que la motivación intrínseca pueda ser efectiva por sí misma. Manifiestan que es la combinación de ambas motivaciones lo que ayuda a obtener el mejor rendimiento de un trabajador (párr. 2).

Existe otro tipo de motivación llamada trascendente. Pereda (2012) sostuvo que, esta motivación se refiere al impulso que hace que las personas actúen por el resultado de sus acciones, en otras palabras, esta motivación los estimula a reaccionar con el propósito de servir a los demás. Cuando hablamos de este tipo de motivación lo relacionamos con el acto de bondad o vocación de servicio (p. 24).

## Teorías Administrativas

### Teoría del comportamiento

Dentro de las teorías administrativas, destaca la teoría del comportamiento como aquella que sostiene la primera variable a estudiar que es la motivación laboral. Su representante fue Abraham Maslow. A continuación, hablaremos sobre su teoría:

### Teoría de Abraham Maslow

Naranjo (2009) nos habló de la teoría de Maslow como una serie de necesidades que se cumplen en un orden específico (p. 6). Estas necesidades son:

**Necesidades fisiológicas:** tiene que ver con las necesidades básicas que todo ser humano necesita para sobrevivir como: comer, abrigarse, descansar, etc.

**Necesidades de seguridad:** tiene que ver con buscar situaciones que nos salven de peligros para que nuestra vida esté a salvo. Entre las necesidades que resaltan son: estabilidad económica, un lugar para vivir y gozar de buena salud.

**Necesidades sociales:** tiene que ver con relacionarse con otras personas buscando ser aceptados en un círculo de amigos, en un centro laboral o por una persona del sexo opuesto para llevar una relación de pareja.

**Necesidades de estima:** se trata de sentirnos bien consigo mismos, de ser reconocidos por otras personas y lograr prestigio dentro de una organización o círculo de amigos y en la familia.

**Necesidades de autorrealización:** tiene que ver con el crecimiento personal, llevar a cabo lo que nos agrada logrando la satisfacción al conseguirlo. Estas necesidades tienen una relación con la autoestima ya que de ella depende el poder realizarnos en varios aspectos.

### Modelos teóricos de motivación

**Teoría de los factores de Herzberg.** Manso (2002) nos habló de la teoría de Herzberg que se enfoca en dos tipos de factores, los higiénicos o extrínsecos que se relacionan con lo externo tales como el sueldo, supervisión, beneficios económicos, ambiente físico, etc.,



y que evitan la insatisfacción de los empleados y los factores de motivación intrínsecos, los cuales se relacionan con las acciones que una persona realiza para llevar a cabo su trabajo como el crecimiento personal y logros profesionales. Es una teoría que surgió para dar a conocer el porqué del comportamiento de los trabajadores de una organización (p. 4).

#### Teoría de McClelland

El estudio de McClelland se enfocó en evaluar los estímulos del logro, filiación y poder. Al respecto Álvarez (2012) señala que el estímulo del logro se basa en proponer acciones como el nivel de rendimiento laboral, la tenacidad en alguna tarea y generar iniciativas propias para enfrentar situaciones y buscar posibles soluciones; por lo tanto, la persona podrá sobresalir ante los demás y lograr el éxito personal (p. 130).

Acerca del estímulo de filiación se puede decir que se trata de la necesidad que tiene una persona de buscar ser aceptado ante la sociedad, así como también tener relaciones interpersonales amigables y allegadas y evitar de tal manera, ser rechazado por los demás (p. 131).

Finalmente, con respecto al estímulo del poder, se entiende a la manera de influir en las demás personas, tener el control de todo y querer cambiar situaciones. Las personas que tienen esta motivación buscan causar un gran impacto en la gente, en los lugares donde se desarrollan profesionalmente y siempre van a estar dispuestos a asumir riesgos con tal de lograr sus propósitos (p. 131).

#### Dimensiones de la motivación laboral

En primer lugar, hay que indicar que entre las dimensiones de la motivación para los profesores vamos a considerar las siguientes: sentirse seguro en la escuela, tener alumnos exitosos, gustarles su trabajo, tener alta autoestima, pensar que tienen un trabajo respetado en la sociedad, lograr buenos resultados académicos en sus alumnos, autorrealización, un clima positivo en el colegio, cooperación, relaciones positivas y solidarizarse con compañeros docentes, la percepción de ellos mismos como competentes en su campo, auto valoración y auto respeto, que su éxito profesional sea reconocido y sus valores respetados, trabajando las horas convenientes, efectiva comunicación con los miembros del colegio, con un sueldo

adecuado, una dirección escolar proactiva, y un sentimiento de seguridad respecto a accidentes, enfermedad o jubilación.

Comprendido lo anterior, tomaremos de Robbins y Coulter (2014, pp. 508-509) los factores de motivación que utilizaremos como dimensiones de la variable motivación laboral en nuestro trabajo:

#### En factores motivacionales intrínsecos

Se tienen los siguientes indicadores: 1. Responsabilidad: nuevas tareas para un mayor compromiso; 2. Trabajo en sí mismo: es el esfuerzo realizado por las personas; 3. Crecimiento: subir de cargo gracias a su buen desempeño; 4. Reconocimiento: como parte de la motivación al trabajador; 5. Promoción: lograr un ascenso para trabajar en otra área y 6. Logro: el momento para poder llevar a cabo algo interesante.

#### En factores de higiene extrínsecos

Se tienen los siguientes indicadores: 1. Seguridad: debe haber un seguro dentro de toda empresa en caso de accidentes; 2. Relación con el jefe: trato cordial y de respeto; 3. Supervisión: vigilar que las labores se realicen de forma adecuada; 4. Condiciones con el trabajo: el lugar físico donde se realizan las actividades laborales; 5. Sueldo: remuneración por desempeñar ciertas funciones; 6. Relación con los compañeros: lazo con personas de un mismo centro laboral; 7. Vida personal: si tu trabajo afecta otras rutinas diarias; 8. Política y administración: reglas internas establecidas por los directivos de una empresa y 9. Estatus: tener una propia oficina, tener beneficios más que otros trabajadores.

#### El Desempeño

Con respecto a la palabra desempeño, podemos definirla como la ejecución de las responsabilidades correspondientes a una ocupación, como la acción de actuar, laborar y de desempeñar satisfactoriamente un trabajo.

#### El Docente

Un docente es aquella persona que comparte sus conocimientos sobre una ciencia o arte y que forma en competencias. El profesor es un profesional que comparte sus conocimientos académicos a través de competencias. En ese sentido para algunos

especialistas el “desempeño docente” implica también la gestión dentro del aula para lograr destrezas, métodos educativos y pedagógicos. De ahí que la superación de sus propias capacitaciones debe distinguirlo como buen profesor (Gálvez y Milla, 1993, párr. 9).

#### Desempeño docente

Los nuevos escenarios educativos demandan roles más activos para los profesores, sobre todo, como facilitadores de herramientas informáticas, promotor de hábitos y destrezas en el tratamiento de los contenidos académicos. Asimismo, los profesores deben priorizar un modelo educativo que apunte a una cultura global.

Para algunos autores el desempeño docente lo definen como:

Minedu (2014) afirmó que, el desempeño docente se define como las actuaciones que se observan de una persona, las cuales pueden medirse y detallarse para conocer el grado de capacidad que puede alcanzar dicha persona (p. 29).

Palomino (2012), indicó que el Dr. Héctor Valdez en el año 2006, definió el desempeño docente como aquel método organizado, con el cual se obtiene información valiosa y confiable que ayuda a verificar el nivel educativo que los docentes transmiten en sus estudiantes, así como sus relaciones interpersonales con los padres de familia, los directivos de las instituciones educativas y de la sociedad (p. 32).

Sin embargo, Montalvo (2011), sostuvo que el desempeño docente evalúa la calidad profesional, el cual se espera que realice el maestro dentro de un plantel educativo (p. 20).

Por otro lado, Zarate (2011) señaló que el desempeño del docente se le conoce como a la realización de sus responsabilidades en diferentes aspectos: social, cultural, ambiente físico y, sobre todo, a la meditación de los maestros con respecto a sus funciones en la institución (p. 76).

#### Características de un buen docente

El nivel de avance logrado por la tecnología en los últimos años ha trastocado profundamente la educación, asignando a los profesores nuevos protagonismos, por ello se le exige entrega total con la capacitación constante, y la investigación de soluciones innovadoras

a la problemática docente de su localidad; todo esto en el marco de un compromiso con los valores humanos y la integridad académica. En base a lo anterior, es que Enrique-Freire, Tinoco –Izquierdo y Sánchez – Barreto (2017) sostienen que el docente podrá obtener la preeminencia social que necesita (párr. 34).

La preeminencia del profesor escolar como elemento de calidad en el trabajo educativo, ha sido objeto de estudio de diversos estudios en los últimos años, pero es necesario comprender también que el docente es un actor social de cambio, y que al margen de que su trabajo sea bueno o malo, atraerá la atención del estado y la opinión pública, sobre todo, cuando los resultados de las evaluaciones PISA no son las proyectadas; lo cual produce generalizaciones malintencionadas e injustas, que no permiten rescatar el trabajo de los buenos docentes, que gozan del beneplácito de la comunidad educacional. Al respecto es pertinente utilizar el perfil de buen docente de Blanco (2001, p. 5) donde destacan las siguientes funciones:

Función docente metodológica: desarrolla acciones orientadas a planificar, ejecutar, controlar y evaluar el desarrollo de la enseñanza aprendizaje.

Función investigativa: desarrolla acciones orientadas a la crítica, la problematización, la reconstrucción de la teoría y la práctica educacional en los diferentes contextos de actuación del maestro.

Función orientadora: referida a acciones orientadas al apoyo para el auto conocimiento y el desarrollo personal mediante el diagnóstico e intervención psicopedagógica en bien de la formación integral del individuo. Esta función influye en la realización de la labor educativa, sin embargo, se presenta durante la práctica de la enseñanza.

Por otro lado, según Sgreccia y Cirelli (2015) las cualidades que deben tener los docentes son: el ser claros en sus explicaciones, el mantener un clima acogedor dentro del aula, el ser imponentes ante el alumnado, el expresarse adecuadamente, tener vocación de servicio e incentivar la participación de sus estudiantes (p. 6). Así mismo Gutiérrez (2008) sostuvo que, se reconoce a un buen docente si cumple con estas características: dialoga con sus compañeros, pide consejos a los demás docentes, invita a otros docentes a observar sus

clases para recibir críticas de ellos como parte del proceso de retroalimentación. Sin embargo, un buen maestro, siempre debe continuar aprendiendo nuevas cosas relacionadas a su profesión y el que no está dispuesto a aprender, estaría acabando como docente y como persona (párr. 13).

Finalmente hay que subrayar la necesidad de comprender el perfil actual del buen docente, en contraste con la desprestigiada imagen docente que se alimenta cada vez que se hacen virales los resultados censales del Ministerio de Educación o las cifras de las pruebas PISA, porque es frente a esta situación, que el trabajo docente cobra cierto fatalismo, que las esperanzas de mejora laboral se desvanecen dramáticamente. Lo cual debe preocuparnos mucho puesto que un docente descontento y apático no podría dirigir adecuadamente las interacciones directas y cotidianas entre compañeros de aula.

#### Teoría administrativa

##### Teoría Humanista

Dentro de las teorías administrativas, destaca la teoría humanista como aquella que sostiene la segunda variable a estudiar que es el desempeño docente. Su representante fue Elton Mayo.

##### Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo

Bermeo (2016) mencionó a la Teoría de las relaciones humanas por Elton Mayo en 1925, la cual tuvo como eje principal al trabajador. Entre sus principales aportes tenemos el reconocimiento a la empresa como organización social, resaltó las dinámicas grupales para mejor interacción y comunicación entre los trabajadores. También se mencionó a los aspectos psicológicos y sociales como factores que ayudan a la productividad en un centro laboral. Sin embargo, una de sus limitaciones que resaltamos fue que sus experimentos mostraron muchas imperfecciones en el diseño, análisis y en la interpretación. Además, no siempre los trabajadores reaccionaron de forma positiva al no estimularlos con un salario (pp. 36-37).

Basándonos en esta teoría, podemos decir que mientras más agradable sea el ambiente para los docentes mucho mejor se desempeñarán y se relacionarán con sus demás compañeros. Se debe promover el trabajo en equipo para que todos puedan aprender al compartir sus experiencias curriculares.

## Estrategias de aprendizaje

Como parte de los asuntos más relevantes tratados últimamente, es lo concerniente a las estrategias de aprendizaje, las cuales ayudan en gran proporción a que las clases impartidas por los docentes sean aprovechadas al máximo por los estudiantes.

Valle et al. (1998) señalan que las estrategias de aprendizaje se tratan de una serie de instrucción es orientadas a conseguir el aprendizaje del alumnado (p. 4).

Entre las principales estrategias de aprendizaje aplicadas en algunos países son: en Colombia, según Vásquez (2010) en su investigación sobre estrategias de enseñanza en instituciones educativas, señaló que se aplicaban estrategias tales como el usar preguntas insertadas para captar la atención de los estudiantes, hacer uso de pistas, ilustraciones, mapas y cuadros sinópticos (p. 29).

En Chile, Natacha (2016) sostuvo que, el curso de matemáticas es una de las materias de mayor importancia y que genera dificultad en el aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, este curso ayuda a agilizar la mente y hacer que los alumnos puedan usar el raciocinio. Existen creencias que indican la dificultad de su enseñanza lo que provoca en algunos alumnos frustración, pero hay docentes que hacen uso de métodos creativos para conseguir que sus estudiantes puedan tener un mejor aprendizaje y disfrutar de la clase. Entre las estrategias efectivas aplicadas fueron: formular preguntas que hagan pensar, fomentar las discusiones de un tema en parejas antes de contestar y darles pistas para dar con las respuestas (párr. 6-7).

En Nueva Zelanda, Hattie (2017) hizo un estudio que le tomó 15 años de investigación en colegios de su país para dar a conocer las mejores estrategias que lleven a aumentar el aprendizaje de los estudiantes. La investigación tuvo como finalidad el demostrar a la plana docente el más adecuado proceso de instrucción teniendo en cuenta la percepción del alumnado. Resaltó al decir que solo los alumnos tenían iniciativa para aprender dependiendo de la actuación de su docente en el aula de clases. En otras palabras, se logra que los alumnos se interesen por las clases tomando en consideración las buenas estrategias que utilizaban los docentes. Tenemos las más utilizadas por ellos como: la explicación de una

asignatura con claridad, el fomentar una lluvia de ideas, evaluar constantemente y fomentar la autonomía en los estudiantes (párr. 3-8).

#### Modelos de evaluación para evaluar el desempeño docente

En el Perú, el Ministerio de Educación implementó un tipo de evaluación de desempeño docente (EDD) en el año 2017, el cual no se trata de una evaluación teórica ni de conocimientos; sino de una evaluación basada en el desempeño que realizan en sus aulas.

Por su parte, el Dr. Valdez (2004) en su “Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes”, indicó que estimar el desempeño de los maestros tiene como finalidad verificar lo que producen las capacidades pedagógicas brindadas por el docente a sus alumnos, la emocionalidad, y todo lo concerniente a su responsabilidad como docente, la relaciones interpersonales que tiene con los estudiantes, con el personal del centro educativo y personalidades de las distintas instituciones de la sociedad (p. 47).

A continuación, veremos un tipo de evaluación a los docentes que se realizó en una escuela en España:

Ramírez (2010) dio a conocer un tipo de evaluación siendo la población y muestra de 32 profesores de un centro educativo. Los criterios en los que se basó para llevar a cabo esta evaluación fueron conocer el desempeño del personal docente, si los maestros facilitan el aprendizaje a sus estudiantes y si cumplen con las demás funciones dentro del plantel educativo. Este cuestionario tuvo 3 dimensiones: capacidades pedagógicas, capacidad emocional y responsabilidad en sus funciones laborales. Asimismo, la elaboración del instrumento tuvo 30 preguntas y contó con 5 alternativas: muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo (pp. 4-5).

#### Dimensiones del desempeño docente

Tomaremos de Minedu (2014) 4 dominios que recomienda utilizar para la variable desempeño docente (pp. 25-26). Las dimensiones son las siguientes: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la academia articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, las cuales se detallarán a continuación:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. - considera lo planificado en lo pedagógico, el cual ya está establecido en el programa curricular nacional, así como las sesiones o módulos de enseñanza enfocados en lo intercultural. Aquí el profesor debe evidenciar una alta preparación con amplios conocimientos de su materia al momento de desarrollar su clase con el propósito de lograr los aprendizajes esperados. La preparación de los docentes tiene que ver con el conocer las características socio culturales y la parte cognitiva de sus estudiantes, también dominar contenidos de enseñanza, contenidos de disciplina, hacer uso de materiales educativos adecuados y aplicar estrategias de aprendizaje pertinentes.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. - analiza la enseñanza y se enfoca en temas como la inclusión y la diversidad. Aquí el docente debe propiciar un clima favorable dentro del aula lo que ayudará al aprendizaje de los estudiantes, también se debe emplear temas recientes sobre nuevas tendencias pedagógicas. Es importante que los docentes logren la motivación constante de sus alumnos, usen estrategias de metodología y los evalúen constantemente.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. - el profesor siendo integrante representativo de toda institución debe ser partícipe en la gestión del colegio, lo cual ayudará lograr los objetivos de la misma. Asimismo, el maestro debe apoyar en la realización, en la puesta en marcha y valoración del Proyecto Educativo Institucional. No obstante, los docentes deben participar activamente para lograr un clima beneficioso dentro del salón de clases.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. - todo maestro debe ser responsable de continuar con su crecimiento personal y sobre todo, profesional para realizar una excelente labor en beneficio de los estudiantes. En esta última dimensión se lleva al docente a la meditación con respecto a su labor en la docencia y si trabaja en equipo.



## Formulación del Problema.

### Problema General es:

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019?

### Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019?

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019?

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la participación en la gestión de la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019 articulada a la comunidad?

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019?

### Justificación del problema

**Justificación Teórica.** Existen varias teorías de motivación que han estudiado el comportamiento de los trabajadores y han demostrado las razones del porque ellos se desempeñan de forma positiva o negativamente en una organización. Es por ello, que en esta investigación se ha mencionado teorías más resaltantes como la de Maslow, McClelland y de Herzberg. Sin embargo, para esta investigación se consideró a la teoría bifactorial de Herzberg, la cual fue estudiada por los autores Robbins y Coulter en el 2014 en su libro titulado “Administración” donde explican que existen tanto factores higiénicos externos, así como factores motivacionales internos en todo ambiente de trabajo.

**Justificación Práctica.** Este estudio contribuye a entender la motivación que tiene la plana docente de los niveles primaria y secundaria de la escuela a investigar y cómo influye en su desempeño laboral. Al conocer si existe o no una relación entre las variables estudiadas se podrá implementar algunos mecanismos de solución como programas de motivación constantes que permitan perfeccionar el desempeño de los docentes en los salones de clases,

la gestión del colegio y la calidad de enseñanza en la I.E.P. Santo Domingo Savio en beneficio de sus estudiantes.

Justificación social. La I.E.P. Santo Domingo Savio puede lograr ser reconocida como una de las mejores instituciones educativas a nivel local y nacional, siempre cuando se trabaje correctamente con el fin de mejorar el nivel educativo en sus aulas, formando a sus alumnos para que sean mejores ciudadanos y puedan tomar decisiones sensatas gracias a la enseñanza de sus maestros.

Justificación Metodológica. La vigente presentación aporta una metodología con conocimientos válidos y fidedignos la cual se recomienda emplearla en posteriores investigaciones en otros centros educativos.

#### Hipótesis general

Ha: Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.

Ho: No, existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.

#### Hipótesis específicos

Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.

Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.

Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la participación en la gestión de la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019 articulada a la comunidad.

Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.

### Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.

### Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre la motivación laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.

Establecer la relación que existe entre la motivación laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.

Establecer la relación que existe entre la motivación laboral y la participación en la gestión de la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019 articulada a la comunidad.

Establecer la relación que existe entre la motivación laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.

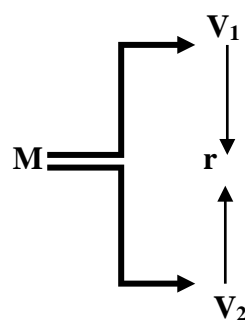
## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de la investigación

La actual investigación es de tipo aplicada, porque, tiene como finalidad emplear el uso de conocimientos ya adquiridos anteriormente por otros autores luego de haber ejecutado y organizado la práctica que se basa en una investigación para conocer la realidad. Asimismo, se obtienen nuevos conocimientos (Murillo, 2008, p.6).

Cuenta con enfoque cuantitativo, porque nos permitirá, utilizar cierta información para probar nuestras hipótesis planteadas basándonos en un análisis estadístico con medición numérica y ayudándonos a determinar modelos de conducta. Además, este tipo de enfoque lleva una secuencia y se puede probar ya que cada fase que lo conforma precede a la que sigue sin poder omitir ciertos pasos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 37).

En cuanto al diseño de esta investigación es de nivel correlacional, porque medirá el grado de relación que existe entre las variables motivación laboral y desempeño docente, también es no experimental porque no tendremos que manipular variables y solo se observan fenómenos en su estado original que ya existen para poder estudiarlos. Finalmente, es de corte transversal, porque esta investigación se aplicará en un determinado período (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 187).



En dónde:

**M** = muestra de estudio

**v<sub>1</sub>** = representa la primera variable: Motivación laboral

**v<sub>2</sub>** = representa la segunda variable: Desempeño docente

**r** = Coeficiente Chi Cuadrado de Pearson

## **2.2. Operacionalización de variables**

### **Variable Independiente: Motivación laboral**

#### **Definición conceptual de la variable Motivación laboral**

Robbins y Coulter (2014) definen la motivación laboral como aquel proceso que influye en la energía, dirección y persistencia del empeño que realiza un individuo para lograr un objetivo (p. 506).

#### **Definición operacional de la variable Motivación laboral**

La motivación laboral se refiere a la manera de estimular a los trabajadores de una empresa hacia el logro de una meta, la cual se caracteriza por factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos y los que se aplicarán a través de un cuestionario al personal docente de la I.E.P. Santo Domingo Savio.

### **Variable Dependiente: Desempeño docente**

#### **Definición conceptual de la variable Desempeño docente**

Minedu (2014) define el desempeño docente como las actuaciones que se observan de una persona, las cuales pueden medirse y detallarse para conocer el grado de capacidad que puede alcanzar dicha persona (p. 29).

#### **Definición operacional de la variable Desempeño docente**

El desempeño docente se refiere a la calidad profesional con la que se lleva a cabo una clase impartida por un docente, en temas con respecto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la academia articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y que se aplicarán a través de un cuestionario al personal docente de la I.E.P. Santo Domingo Savio.

Tabla 1.

*Operacionalización de variable Motivación laboral*

Dimensiones	Indicadores	Nº Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
Factores motivacionales intrínsecos	Responsabilidad	1	Nominal/Likert	Baja (9-18) Media (19-27) Alta (28-36) Muy Alta (37-45)
	Trabajo en sí mismo	2		
	Crecimiento	3,4		
	Reconocimiento	5,6		
	Promoción	7		
	Logro	8,9		
Factores de higiene extrínsecos	Seguridad	10,11		
	Relación con el jefe	12,13		
	Supervisión	14		
	Condiciones de trabajo	15,16,17		
	Sueldo	18		
	Relación con los compañeros	19,20		
	Vida personal	21		
	Política y administración	22,23		
	Estatus	24,25		

Tabla 2.

*Operacionalización de variable Desempeño docente*

Dimensiones	Indicadores	Nº Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y entiende a los estudiantes sobre sus contextos, así como de contenidos de disciplina, enfoques y procesos pedagógicos.	1,2,3,4		Insatisfecho (8-16) Básico (17-24) Competente (25-32) Destacado (33-40)
	Programa el aprendizaje en forma colegiada	5,6,7,8		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Establece un clima adecuado para el aprendizaje, también una convivencia democrática con el fin de formar futuros ciudadanos críticos e interculturales.	9,10,11		Insatisfecho (8-16) Básico (17-24) Competente (25-32) Destacado (33-40)
	Domina contenidos sobre disciplina, estrategias de aprendizaje y el uso de recursos adecuados.	12,13,14		
	Realiza evaluaciones constantes a los estudiantes	15,16		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Interviene con gesto democrático, crítico y colaborativo en la administración del colegio y revisa continuamente el Plan Estratégico Institucional (PEI)	17,18,19	Nominal/Likert	Insatisfecho (8-16) Básico (17-24) Competente (25-32) Destacado (33-40)
	Determina vínculos de respeto, colaboración y responsabilidad tanto con las familias, la sociedad civil, la comunidad y con otras instituciones estatales.	20,21,22,23,24		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Medita sobre su práctica profesional en el colegio llevando a cabo estrategias de aprendizaje de forma continua.	25,26,27		Insatisfecho (8-16) Básico (17-24) Competente (25-32) Destacado (33-40)
	Ejecuta su labor de docente con valores éticos demostrando respeto por los derechos de los demás con mucha honestidad, justicia, responsabilidad y sobretodo, compromiso.	28,29,30,31,32		

### 2.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifestaron que una población es la totalidad de las personas que se tomará en cuenta en una investigación ya que concuerdan en determinados aspectos a evaluar; dicha población también se le conoce como universo (p. 207).

El objeto de estudio está conformado por 35 docentes de la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao, donde se cuenta con niveles de primaria y secundaria.

Tabla 3.

*Número de población a utilizar de la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.*

<b>Docente</b>	<b>Cantidad</b>
Nivel Primaria	10
Nivel Secundaria	25
<b>Total</b>	<b>35</b>

#### Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirmaron que la muestra es el subconjunto de la población a investigar, la cual nos ayudará a recopilar información que necesitamos y esta muestra debe ser delimitada con anticipación. Cabe señalar que la muestra debe definirse como lo más representativo de nuestra población (p. 208).

Para hallar la muestra, se aplicó la siguiente formula:

$$\frac{N \times Z^2 \times p \times q}{(N - 1) e^2 + Z^2 \times p \times q}$$

En dónde:

N = tamaño de población, igual a 35

Z = valor de la normal standard, igual a 1.96



e = error de precisión, igual a 0.05

p = probabilidad favorable a la variable en estudio, igual a 0.5

q = probabilidad desfavorable a la variable en estudio, igual a 0.5

Por lo tanto:

$$n = \frac{(35) (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(35-1) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$
$$n = \frac{33,614}{1,0454}$$

$$n = 32, 154$$

$$n = 32$$

### Muestreo

Ochoa (2015) define la palabra muestreo como el proceso que consiste en elegir a ciertas personas de una determinada población para estudiarlos y lograr definir la totalidad de una población (párr. 3). Asimismo, para Hernández, Fernández y Baptista (2014) el muestreo probabilístico se define cuando todas las personas que conforman una población tienen la misma posibilidad de llegar a ser escogidos para una muestra (p.208).

Aplicaremos un **muestreo probabilístico estratificado** para esta investigación y como consecuencia se estima el siguiente cuadro de la muestra estratificada.

Tabla 4.

*Tamaño de muestra*

Docente	Cantidad	Proporción	Tamaño de muestra
Nivel Primaria	10	10 / 35 = 0.285	9
Nivel Secundaria	25	25 / 35 = 0.714	23
<b>Total</b>	<b>35</b>	$\approx$ 0.999	32

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnica**

Para Behar (2008), la técnica ayuda a verificar el planteamiento de un problema y según la investigación se establecerá la técnica o técnicas que se deben usar (p. 55).

En el actual proyecto de investigación se utilizará como técnica de recopilación de información a la encuesta ya que permitirá recabar datos por medio de la obtención de respuestas dadas de las personas encuestadas.

Para la obtención de información adecuada se utilizarán las siguientes técnicas:

Psicométrica, permitirá evaluar la mente de una persona y plasmar sus resultados a través de valores numéricos. Utilizaremos dos cuestionarios sobre motivación en el trabajo y desempeño docente.

Análisis de documentos, permitirá obtener datos de fuentes primarias y secundarias sobre las variables trabajadas.

Ficha técnica, se empleará para constatar el proceso que se ha seguido para recopilar información que nos ayuden a elaborar y redactar nuestro marco teórico.

Escalas de medición, se empleará la Escala de Likert para medir el comportamiento, así como entender el grado de conformidad de los encuestados.

Estadística, haremos uso del análisis inferencial muy empleado cuando se analiza poblaciones para tener un posible criterio del comportamiento de la misma y así dar con resultados a nuestra investigación.

### **Instrumento**

Hernández, Fernández y Baptista (2014) aseguraron que un instrumento de medida es una fuente que emplea el investigador para archivar información referente a las variables que pretende trabajar (p. 199).

El instrumento que se usará para ayudarnos a recopilar información será el cuestionario, contando con preguntas relacionadas a las dimensiones motivación laboral y desempeño docente. Este instrumento tiene 20 preguntas para la primera variable motivación laboral y 32 preguntas para la segunda variable desempeño docente, las cuales estarán dirigidas a los docentes de la I.E.P. Santo Domingo Savio, ubicado en el distrito del Callao.

Tabla 5.

*Cuestionario para evaluar el Desempeño docente*

Cuestionario para evaluar el desempeño docente	
<b>Ficha técnica:</b>	
<b>Autores:</b>	Brs. Claudia Gisella Pardo Merino - Rossana Villanueva Ospinal (Adaptación)
<b>Año:</b>	2018
<b>Objetivo:</b>	Estimar el nivel del desempeño docente
<b>Destinatarios:</b>	Docentes
<b>Forma de administración:</b>	Individual.
<b>Contenido:</b>	Consta de 4 dimensiones y 32 ítems: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la academia articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
<b>Duración:</b>	30 minutos.
<b>Puntuación:</b>	Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo/ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5)

Tabla 6.

*Cuestionario para evaluar la Motivación laboral*

Cuestionario para evaluar la Motivación laboral	
<b>Ficha técnica:</b>	
<b>Autores:</b>	Br. Iley Guadalupe Vanegas Quispe (Adaptación)
<b>Año:</b>	2017
<b>Objetivo:</b>	Estimar la Motivación laboral
<b>Destinatarios:</b>	Docentes
<b>Forma de administración:</b>	Individual.
<b>Contenido:</b>	Consta de 2 dimensiones y 25 ítems: factores motivaciones intrínsecos y factores motivacionales extrínsecos
<b>Duración:</b>	30 minutos.
<b>Puntuación:</b>	Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo/ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5)

## Validez

De la Cruz y Morillo (2018) señalaron que la palabra validez es la cualidad que tiene todo instrumento a investigar y que se basa en medir con exactitud y veracidad todas las variables a estudiar en la investigación (p. 77).

Sin embargo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirmaron que la palabra validez se refiera al nivel en que el instrumento a usar mide las variables que quiere medir (p.200).

Para la validez de la información de los instrumentos: motivación laboral y desempeño docente, se contó con la aprobación de un juicio de expertos. Siendo los maestros seleccionados de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo:

Experto 1: Mg. Dios Zárate, Luis Enrique

Experto 2: Mg. Mejía Guerrero, Hans Salvador

Experto 3: Mg. Castillo Canales, Braulio Antonio

Tabla 7.

*Validación del instrumento: Motivación laboral*

Expertos	Aceptable /No Aceptable
Mg. Dios Zárate, Luis Enrique	Aceptable
Mg. Mejía Guerrero, Hans Salvador	Aceptable
Mg. Castillo Canales, Braulio Antonio	Aceptable

Tabla 8.

*Validación del instrumento: Desempeño docente*

Expertos	Aceptable /No Aceptable
Mg. Dios Zárate, Luis Enrique	Aceptable
Mg. Mejía Guerrero, Hans Salvador	Aceptable
Mg. Castillo Canales, Braulio Antonio	Aceptable

## Confiabilidad

Hernández, Fernández y Baptista (2014) conceptualizan la confiabilidad de una herramienta de medición al nivel en que su aplicación infinitas veces a la misma persona da resultados iguales. (p.200)

Calcularemos la confiabilidad del instrumento por medio del Coeficiente Alfa de Cronbach y con la ayuda del software SPSS de versión 25 para obtener los resultados.

La fórmula a utilizar es la siguiente:

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

**Dónde:**

$S_i^2$  representa la varianza del ítem i,

$S_t^2$  representa la varianza de los valores totales observados

K representa el número de preguntas o ítems.

Tabla 9.

### *Estadísticas de fiabilidad de variables*

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario Motivación laboral	,827	25
Cuestionario Desempeño docente	,910	32

### **Motivación laboral**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	25

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	95,22	68,434	0,398	0,820
ITEM2	95,31	71,125	0,216	0,827
ITEM3	95,50	67,806	0,420	0,819
ITEM4	95,28	67,951	0,490	0,816
ITEM5	95,22	69,144	0,393	0,820
ITEM6	95,78	64,241	0,613	0,809
ITEM7	95,31	67,770	0,566	0,814
ITEM8	95,34	68,878	0,483	0,817
ITEM9	95,38	66,435	0,603	0,811
ITEM10	95,59	68,636	0,385	0,820
ITEM11	95,06	71,867	0,172	0,828
ITEM12	95,34	73,007	0,110	0,829
ITEM13	95,19	71,383	0,217	0,826
ITEM14	95,50	69,677	0,408	0,820
ITEM15	95,06	73,415	0,045	0,833
ITEM16	95,25	67,290	0,404	0,819
ITEM17	95,06	69,028	0,360	0,821
ITEM18	95,66	72,104	0,080	0,836
ITEM19	95,16	72,588	0,160	0,828
ITEM20	95,41	68,507	0,370	0,821
ITEM21	95,53	70,322	0,233	0,827
ITEM22	95,25	66,258	0,618	0,811
ITEM23	95,50	68,129	0,446	0,818
ITEM24	95,44	63,286	0,660	0,806
ITEM25	95,16	71,104	0,255	0,825

**Desempeño docente**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	32

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	130,50	124,968	0,407	0,908
ITEM2	130,50	125,613	0,396	0,908
ITEM3	130,66	121,330	0,639	0,905
ITEM4	130,81	119,770	0,681	0,904
ITEM5	130,44	127,480	0,369	0,909
ITEM6	130,97	120,354	0,624	0,905
ITEM7	130,63	124,952	0,466	0,907
ITEM8	131,00	119,806	0,722	0,903
ITEM9	130,81	120,286	0,614	0,905
ITEM10	131,00	117,032	0,806	0,901
ITEM11	130,53	123,225	0,490	0,907
ITEM12	130,69	123,190	0,437	0,908
ITEM13	130,88	119,339	0,747	0,903
ITEM14	130,66	124,749	0,417	0,908
ITEM15	130,84	124,072	0,463	0,907
ITEM16	130,59	123,604	0,446	0,908
ITEM17	130,63	126,694	0,312	0,910
ITEM18	130,72	127,434	0,282	0,910
ITEM19	130,66	128,297	0,232	0,911
ITEM20	130,69	126,867	0,439	0,908
ITEM21	130,78	126,112	0,365	0,909
ITEM22	130,66	129,007	0,149	0,912
ITEM23	130,78	129,209	0,140	0,912
ITEM24	130,88	127,339	0,318	0,909
ITEM25	130,50	124,903	0,486	0,907
ITEM26	130,16	128,459	0,282	0,910
ITEM27	130,59	122,378	0,594	0,905
ITEM28	130,44	123,931	0,552	0,906
ITEM29	130,94	117,867	0,714	0,903
ITEM30	130,59	125,862	0,432	0,908
ITEM31	130,75	127,806	0,265	0,910
ITEM32	130,84	122,459	0,500	0,907

## **2.5. Procedimiento**

El proceso de recopilación de los datos se realizará mediante la aplicación de dos cuestionarios (instrumentos), los cuales se aplicarán a la muestra de docentes con el objetivo de recabar información sobre las variables a estudiar. De ahí, se procede a la tabulación de los datos en Excel para luego pasar esta información al software SPSS versión 25.

## **2.6. Método de análisis datos**

Se hará uso del método hipotético deductivo, el cual tiene una lógica, primero se inicia con un problema, se plantea en función del problema una hipótesis, luego se tiene los objetivos, un marco teórico, marco metodológico y se pasa a una prueba de hipótesis para que de conclusiones y recomendaciones.

Para el análisis descriptivo se hará uso de tablas y figuras en donde se usa frecuencia y porcentaje.

Para el análisis inferencial, la cual sirve para la prueba de hipótesis. Esta puede ser: si se tiene dos variables cualitativas, se utilizará una prueba estadística: Chi Cuadrado de Pearson.

## **2.7. Aspectos éticos**

Al recopilar la información no se manipulará ningún instrumento en beneficio de la institución, asimismo, se mantendrá en total confidencialidad los nombres de los encuestados por respeto. Se aplicará la ética en todo momento para garantizar una buena investigación y se mostrará los resultados solo al director de la institución con el propósito de aplicar mejoras para la plana docente.



### III. RESULTADOS

Descripción de los resultados de la Variable: Motivación laboral

Tabla 10.

*Niveles de percepción de la motivación laboral*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Alta	21	65,6
	Muy Alta	11	34,4
	Total	32	100,0

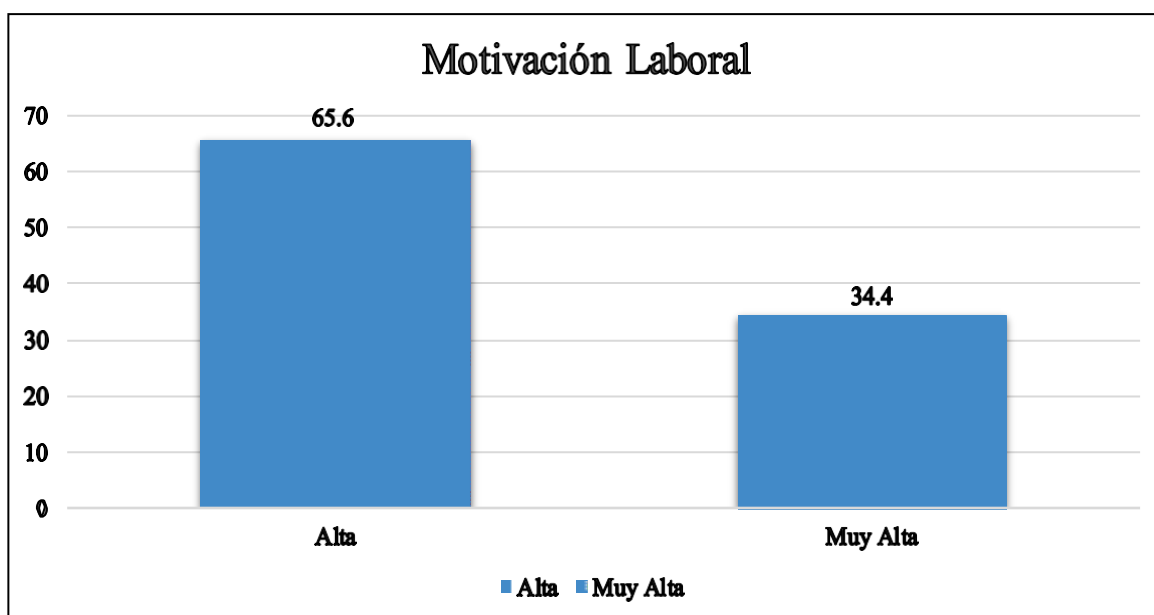


Figura 1. Niveles de percepción de la motivación laboral

En la tabla 10 y figura 1 se observa que el 34.4% de los docentes de la I.E.P. Santo Domingo Savio presentan una muy alta motivación laboral y el 65.6% una alta motivación.

Tabla 11.

*Factores motivacionales intrínsecos*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Alta	19	59,4
	Muy Alta	13	40,6
	Total	32	100,0

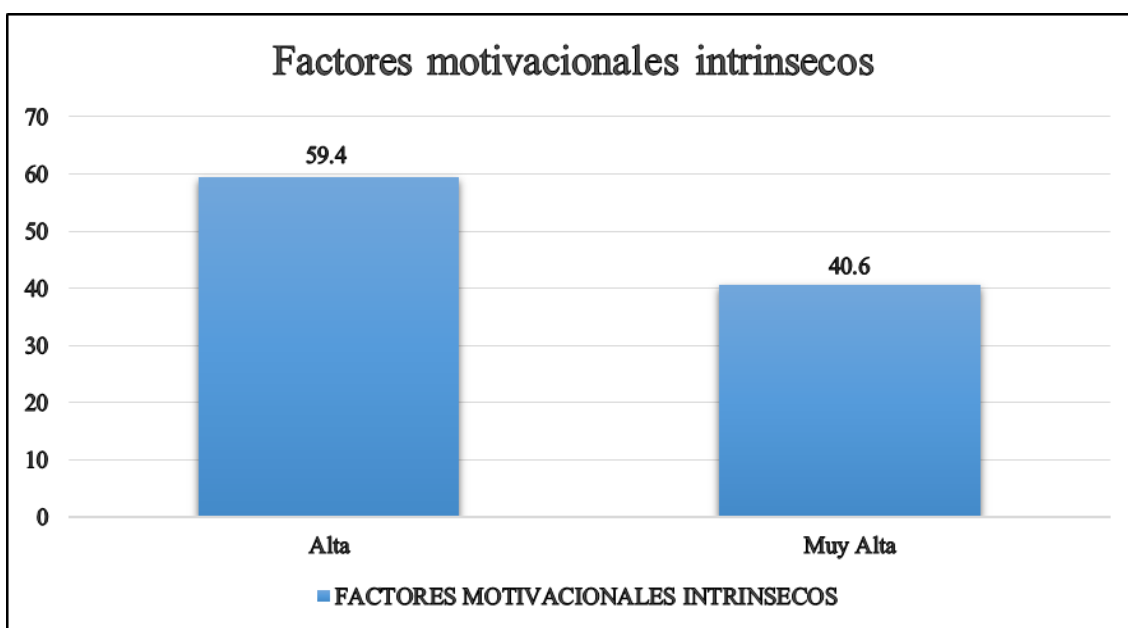


Figura 2. Factores motivacionales intrínsecos

En la tabla 11 y figura 2 se observa que el 40.6% de los docentes de la I.E.P. Santo Domingo Savio presentan una muy alta motivación intrínseca, mientras que el 59.4% una alta motivación intrínseca.

Tabla 12.

*Factores de higiene extrínsecos*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Alta	21	65,6
	Muy Alta	11	34,4
	Total	32	100,0

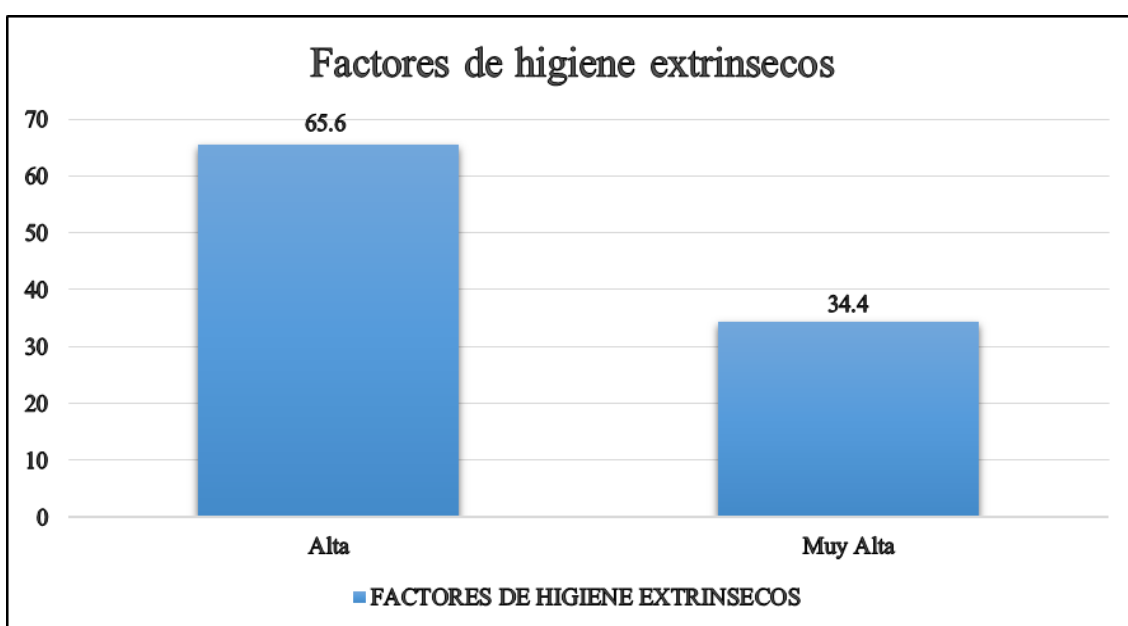


Figura 3. Factores de higiene extrínsecos

En la tabla 12 y figura 3 se observa que el 34.4 % de los docentes de la I.E.P. Santo Domingo Savio tienen una muy alta motivación extrínseca y el 65.6% una alta motivación extrínseca.

Descripción de los resultados de la Variable: Desempeño docente

Tabla 13.

*Desempeño docente*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Competente	16	50,0
	Destacado	16	50,0
	Total	32	100,0

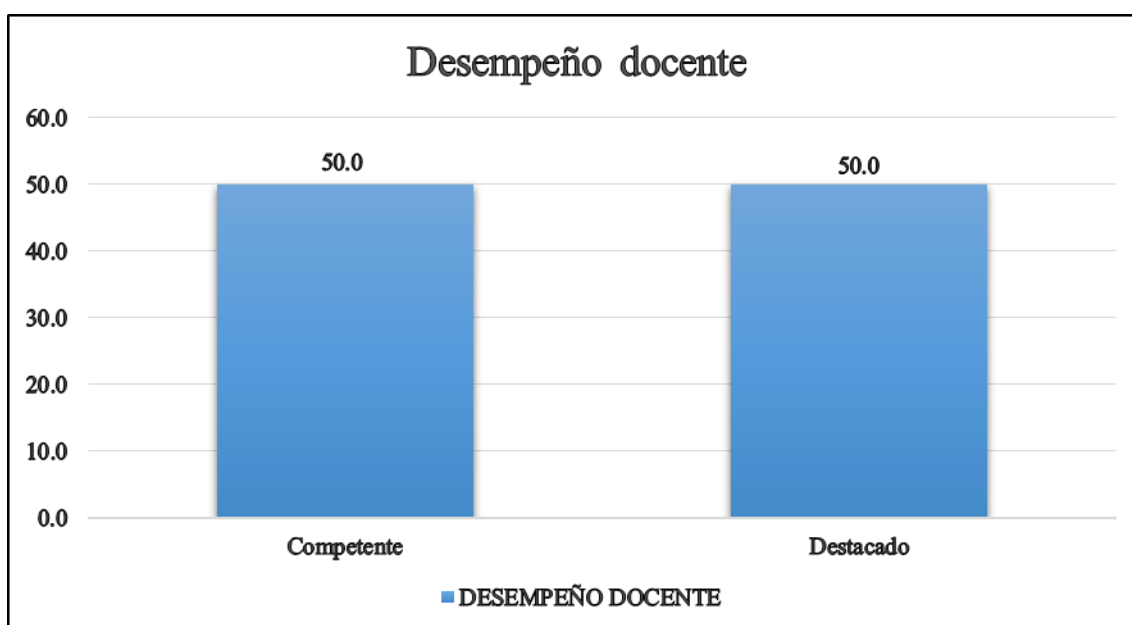


Figura 4. Desempeño docente

De acuerdo a los hallazgos, en la tabla 13 y figura 4 se muestra que el 50.0% de los docentes de la I.E.P. Santo Domingo Savio tienen un desempeño competente, de igual manera se muestra que el otro 50.0% de los docentes cuentan con un desempeño destacado.

Tabla 14.

*Preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Competente	16	50,0
	Destacado	16	50,0
	Total	32	100,0

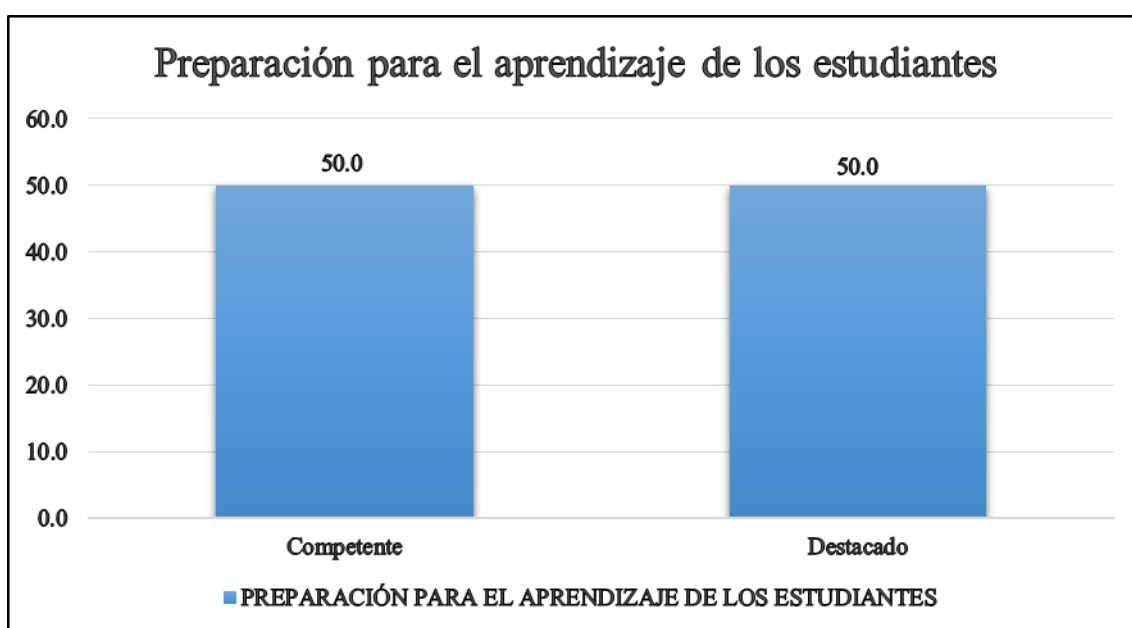


Figura 5. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

De acuerdo a los hallazgos, en la tabla 14 y figura 5 se muestra que el 50,0% de los docentes de la I.E.P. Santo Domingo Savio tienen un desempeño competente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. De igual manera, el otro 50,0% de los docentes cuentan con un desempeño destacado.

Tabla 15.

*Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Competente	15	46,9
	Destacado	17	53,1
	Total	32	100,0

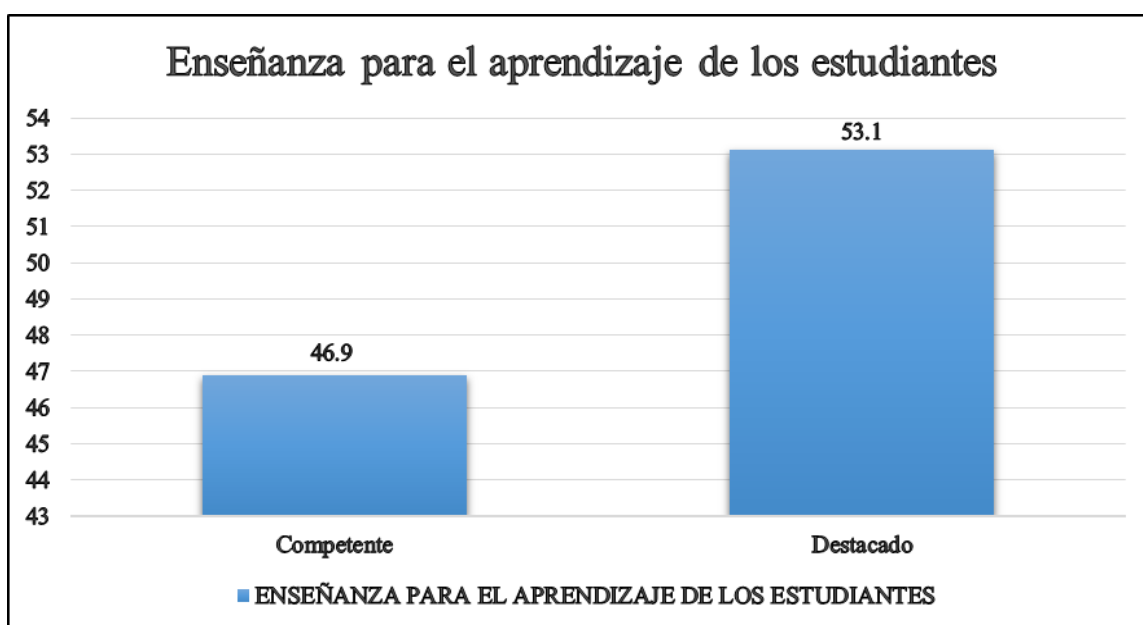


Figura 6. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

De acuerdo a los hallazgos, en la tabla 15 y figura 6 se muestra que el 46.9% de los docentes de la I.E.P. Santo Domingo Savio tienen un desempeño competente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y el 53.1% un desempeño destacado.

Tabla 16.

*Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Competente	13	40,6
	Destacado	19	59,4
	Total	32	100,0

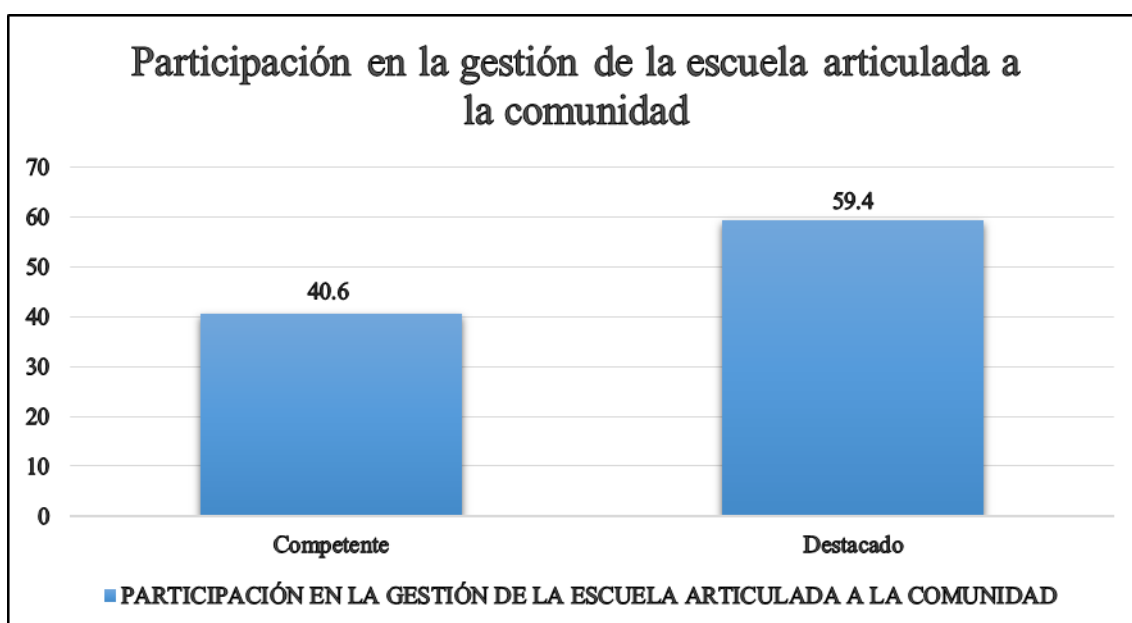


Figura 7. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

En la tabla 16 y figura 7 se muestra que el 40.6% de los docentes de la I.E.P. Santo Domingo Savio tienen un desempeño competente en cuanto a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el 59.4% un desempeño destacado.

Tabla 17.

*Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Competente	9	28,1
	Destacado	23	71,9
	Total	32	100,0

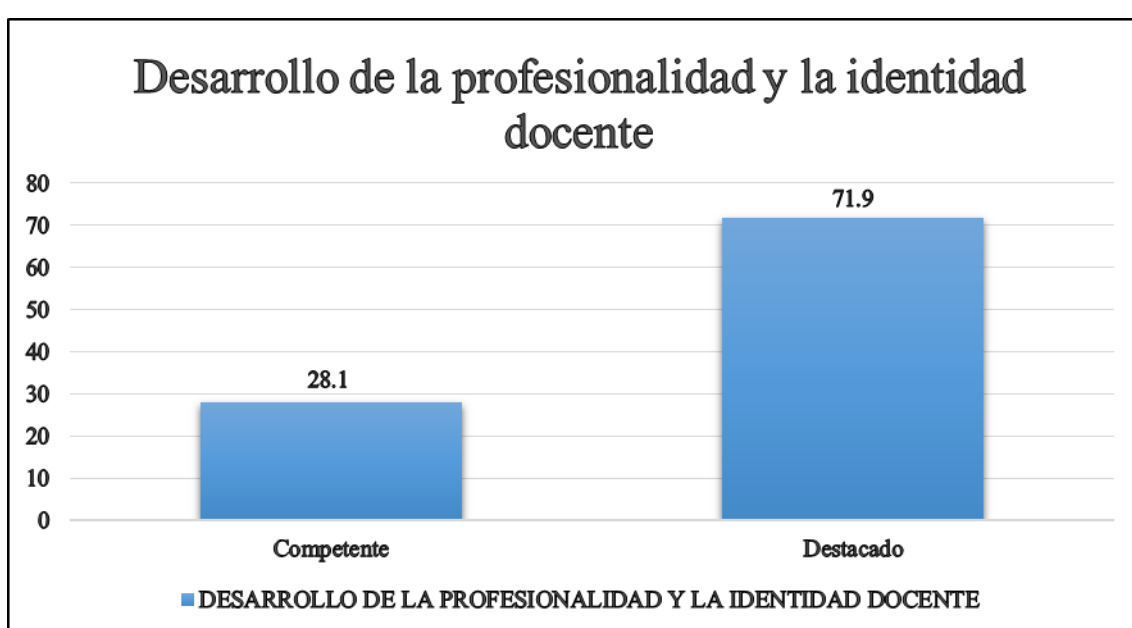


Figura 8. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

En la tabla 17 y figura 8 se muestra que el 28.1% de los docentes de la I.E.P. Santo Domingo Savio tienen un desempeño competente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, mientras que el 71.9% un desempeño destacado.



## Prueba de hipótesis

A continuación, se hará la comprobación de hipótesis mediante la prueba de Correlación de Chi cuadrado que nos muestra el nivel de relación entre las variables, tanto los resultados de correlación sean más cercanos a 1 y su significación sea menor a 0.05, será más fuerte la relación.

## Prueba hipótesis general

Tabla 18.

*Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis general*

Motivación laboral	Estadísticos	Desempeño docente		Total
		Competente	Destacado	
Alta	Frecuencia	15	6	21
	Porcentaje	93,8%	37,5%	65,6%
Muy Alta	Frecuencia	1	10	11
	Porcentaje	6,3%	62,5%	34,4%
Total	Frecuencia	16	16	32
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado -2019

De la tabla 18, podemos afirmar que el 100% de la variable motivación laboral que están en el nivel “alta” es de 93,8% y el 6,3% al nivel “muy alta”, ambos corresponden al nivel “competente” de la variable desempeño docente, en este nivel se ubican aquellos docentes que muestran un buen desempeño dentro de la institución, siendo del nivel “alta” el cual destaca. Del 100% de la variable motivación laboral que están en el nivel “alta” es del 37,5% y el 62,5% del nivel “muy alta” ambos corresponden al nivel “destacado” de la variable desempeño docente en este nivel se ubican aquellos docentes que se encuentran comprometidos con los objetivos establecidos por la institución siendo del nivel “alta” el cual destaca.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

Ha: Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.

Ho: No, existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.

Tabla 19.

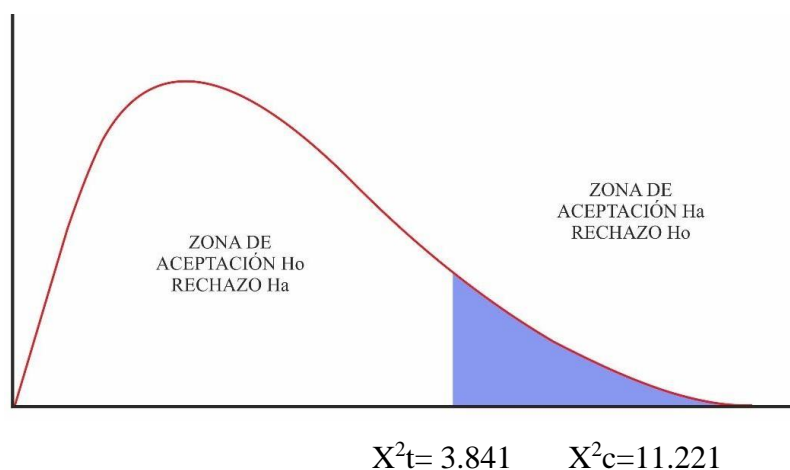
*Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis general*

<b>Prueba Chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,221 <sup>a</sup>	1	0,001
Razón de verosimilitud	12,532	1	0,000
Asociación lineal por lineal	10,870	1	0,001
N de casos válidos	32		

Interpretación.

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado, es  $X^2_c = 11,221$ , y el valor de Chi cuadrado tabulado es  $X^2_t = 3,841$  con el 95%, de nivel de confianza y 1 grado de libertad, entonces cumple la relación de orden  $X^2_c > X^2_t$ . En efecto se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alterna Ha. Se concluye que si existe relación directa entre motivación laboral y desempeño docente.

Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor =  $0,001 < 0,05$ , con nivel de significación  $\alpha = 0,05$ , llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.



### Prueba hipótesis específicas

Tabla 20.

*Tabla de contingencia de la hipótesis específica 1*

Motivación laboral	Estadísticos	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Total
		Competente	Destacado	
Alta	Frecuencia	15	6	21
	Porcentaje	93,8%	37,5%	65,6%
Muy Alta	Frecuencia	1	10	11
	Porcentaje	6,3%	62,5%	34,4%
Total	Frecuencia	16	16	32
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado -2019

De la tabla 20, podemos afirmar que el 100% de la variable motivación laboral que están en el nivel “alta” es de 93,8% y el 6,3% al nivel “muy alta”, le corresponden ambos al nivel “competente” de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en este nivel se ubican aquellos docentes que muestran un buen desempeño dentro de la institución, siendo del nivel “alta” del cual se destaca. Del 100% de la variable motivación laboral que están en el nivel “alta” es del 37,5% y el 62,5% del nivel “muy alta” le corresponden ambos al nivel “destacado” de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en este nivel se ubican aquellos docentes que se encuentran comprometidos con los objetivos establecidos por la institución siendo del nivel “alta” del cual se destaca.

Hipótesis Específica 1:

Ha: Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.

Ho: No, existe una relación significativa entre la motivación laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.

Tabla 21.

*Prueba de Chi-cuadrado de la hipótesis específica 1.*

<b>Prueba Chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,221 <sup>a</sup>	1	0,001
Razón de verosimilitud	12,532	1	0,000
Asociación lineal por lineal	10,870	1	0,001
N de casos válidos	32		

Interpretación.

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado, es  $X^2_c = 11,221$ , y el valor de Chi cuadrado tabulado es  $X^2_t = 3,841$  con el 95%, de nivel de confianza y 1 grado de libertad, entonces cumple la relación de orden  $X^2_c > X^2_t$ . En efecto se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alterna Ha. Se concluye que si existe relación directa entre motivación laboral y preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor =  $0,001 < 0,05$ , con nivel de significación  $\alpha = 0,05$ , llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos la V1 y DIV2 de estudio son estadísticamente significativas.

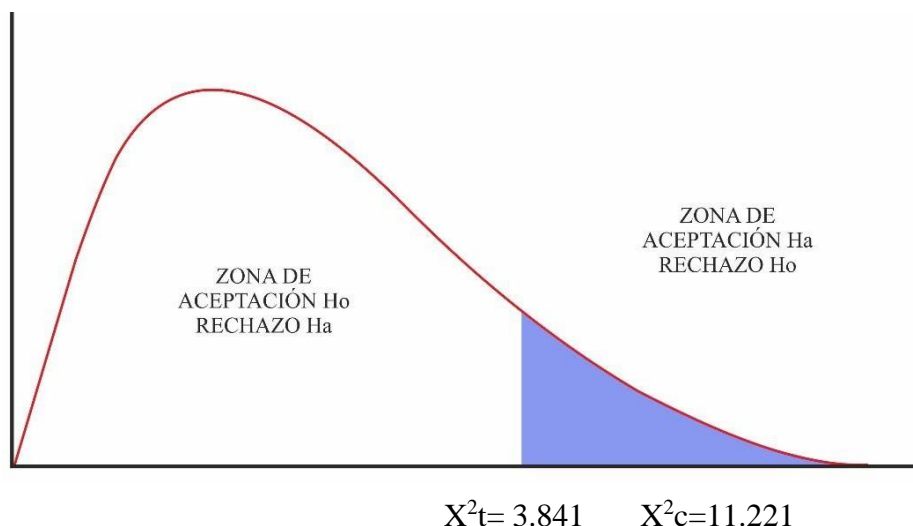


Tabla 22.

*Tabla de contingencia de la hipótesis específica 2.*

Motivación laboral	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			Total
	Estadísticos	Competente	Destacado	
Alta	Frecuencia	14	7	21
	Porcentaje	93,3%	41,2%	65,6%
Muy Alta	Frecuencia	1	10	11
	Porcentaje	6,7%	58,8%	34,4%
Total	Frecuencia	15	17	32
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado -2019

De la tabla 22, podemos afirmar que el 100% de la variable motivación laboral que están en el nivel “alta” es de 93,3% y el 6,7% al nivel “muy alta”, le corresponden ambos al nivel “competente” de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en este nivel se ubican aquellos docentes que muestran un buen desempeño dentro de la institución, siendo del nivel “alta” del cual se destaca. Del 100% de la variable motivación laboral que están en el nivel “alta” es del 41,2% y el 58,8% del nivel “muy alta” le corresponden ambos al nivel “destacado” de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en este nivel se ubican aquellos docentes que se encuentran comprometidos con los objetivos establecidos por la institución siendo del nivel “alta” del cual se destaca.

Hipótesis Específica 2:

Ha: Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.

Ho: No, existe una relación significativa entre la motivación laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.

Tabla 23.

*Prueba de Chi-cuadrado de la hipótesis específica 2*

<b>Prueba Chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,610 <sup>a</sup>	1	0,002
Razón de verosimilitud	10,801	1	0,001
Asociación lineal por lineal	9,309	1	0,002
N de casos válidos	32		

Interpretación.

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado, es  $X^2c = 9.610$ , y el valor de Chi cuadrado tabulado es  $X^2t = 3,841$  con el 95%, de nivel de confianza y 1 grado de libertad, entonces cumple la relación de orden  $X^2c > X^2t$ . En efecto se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alterna Ha. Se concluye que si existe relación directa entre motivación laboral y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor =  $0,002 < 0.05$ , con nivel de significación  $\alpha = 0.05$ , llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos que la V1 y la D2V2 son estadísticamente significativas.

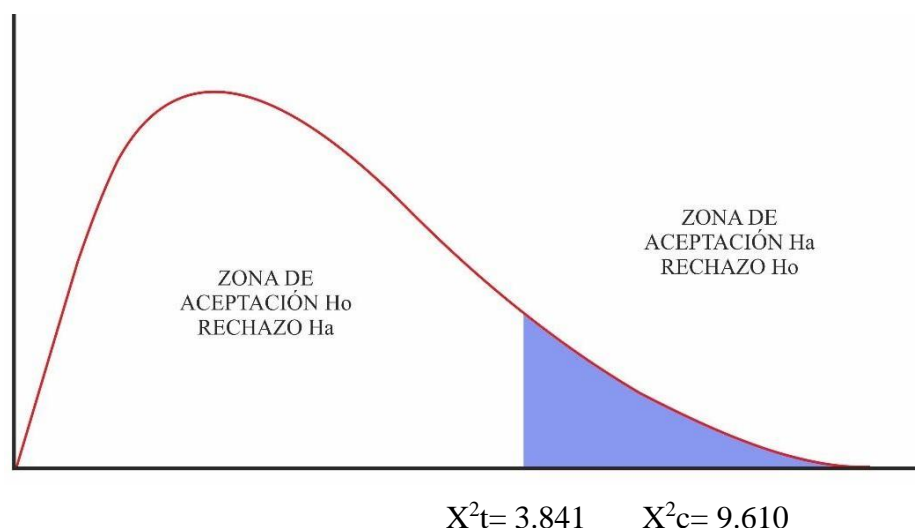


Tabla 24.

*Tabla de contingencia de la hipótesis específica 3.*

<b>Motivación laboral</b>	<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>			<b>Total</b>
	<b>Estadísticos</b>	<b>Competente</b>	<b>Destacado</b>	
Alta	Frecuencia	10	11	21
	Porcentaje	76,9%	57,9%	65,6%
Muy Alta	Frecuencia	3	8	11
	Porcentaje	23,1%	42,1%	34,4%
Total	Frecuencia	13	19	32
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado -2019

De la tabla 24, podemos afirmar que el 100% de la variable motivación laboral que están en el nivel “alta” es de 76,9% y el 23,1% al nivel “muy alta”, le corresponden ambos al nivel “competente” de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en este nivel se ubican aquellos docentes que muestran un buen desempeño dentro de la institución, siendo del nivel “alta” del cual se destaca. Del 100% de la variable motivación laboral que están en el nivel “alta” es del 57,9% y el 42,1% del nivel “muy alta” le corresponden ambos al nivel “destacado” de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en este nivel se ubican aquellos docentes que se encuentran comprometidos con los objetivos establecidos por la institución siendo del nivel “alta” del cual se destaca.

Hipótesis Específica 3:

Ha: Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la participación en la gestión de la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019 articulada a la comunidad.

Ho: No, existe una relación significativa entre la motivación laboral y la participación en la gestión de la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019 articulada a la comunidad.

Tabla 25.

*Prueba de Chi-cuadrado de la hipótesis específica 3.*

<b>Prueba Chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,239 <sup>a</sup>	1	0,266
Razón de verosimilitud	1,274	1	0,259
Asociación lineal por lineal	1,200	1	0,273
N de casos válidos	32		

Interpretación.

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado, es  $X^2_c = 1,239$ , y el valor de Chi cuadrado tabulado es  $X^2_t = 3,841$  con el 95%, de nivel de confianza y 1 grado de libertad, entonces cumple la relación de orden  $X^2_c < X^2_t$ . En efecto se rechaza la hipótesis alterna Ha y se acepta la hipótesis nula Ho. Se concluye que no existe relación directa entre motivación laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor =  $0,266 > 0,05$ , con nivel de significación  $\alpha = 0,05$ , llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos que la V1 y la D3V2 no son estadísticamente significativas.



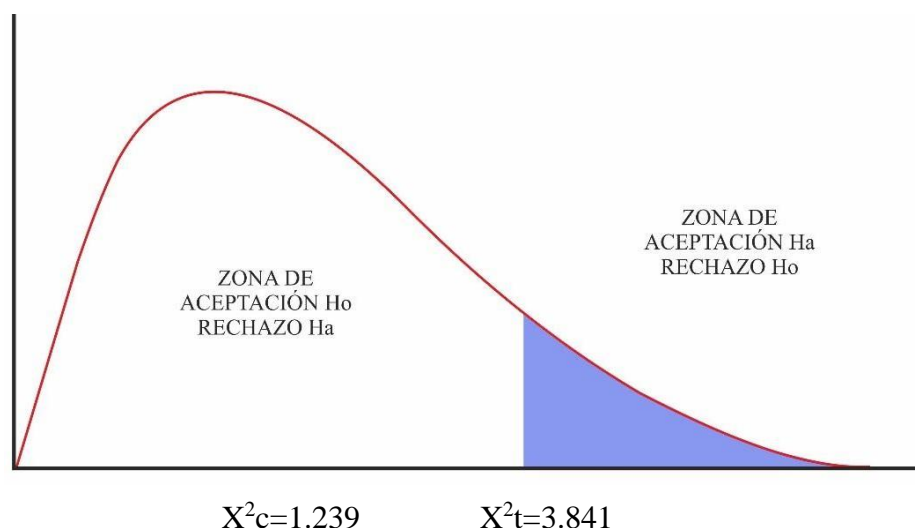


Tabla 26.

*Tabla de contingencia de la hipótesis específica 4*

Motivación laboral	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente			Total
	Estadísticos	Competente	Destacado	
Alta	Frecuencia	8	13	21
	Porcentaje	88,9%	56,5%	65,6%
Muy Alta	Frecuencia	1	10	11
	Porcentaje	11,1%	43,5%	34,4%
Total	Frecuencia	9	23	32
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado -2019

De la tabla 26, podemos afirmar que el 100% de la variable motivación laboral que están en el nivel “alta” es de 88,9% y el 11,1% al nivel “muy alta”, le corresponden ambos al nivel “competente” de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en este nivel se ubican aquellos docentes que muestran un buen desempeño dentro de la institución, siendo del nivel “alta” del cual se destaca. Del 100% de la variable motivación laboral que están en el nivel “alta” es del 56,5% y el 43,5% del nivel “muy alta” le corresponden ambos al nivel “destacado” de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en este nivel se ubican aquellos docentes que se encuentran comprometidos con los objetivos establecidos por la institución siendo del nivel “alta” del cual se destaca.

Hipótesis Específica 4:

Ha: Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.

Ho: No, existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.

Tabla 27.

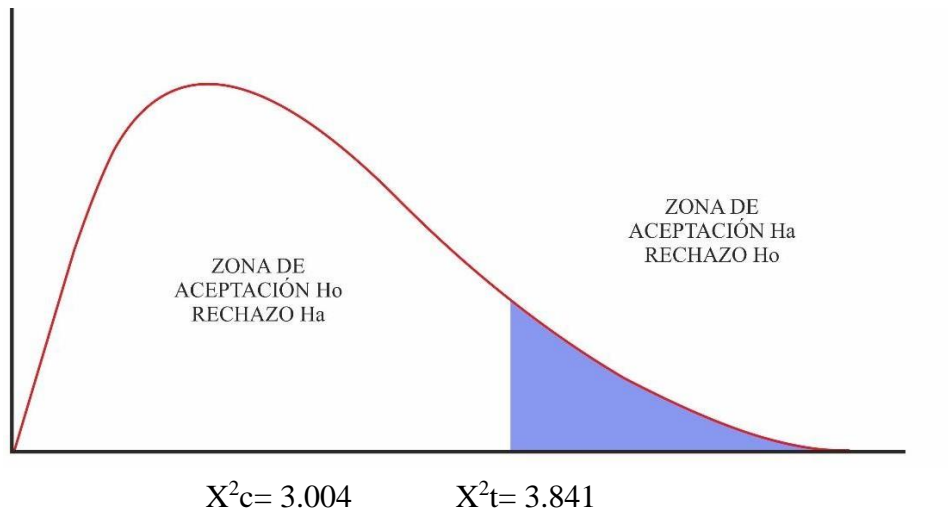
*Prueba de Chi-cuadrado de la hipótesis específica 4.*

<b>Prueba Chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,004 <sup>a</sup>	1	0,083
Razón de verosimilitud	3,412	1	0,065
Asociación lineal por lineal	2,910	1	0,088
N de casos válidos	32		

Interpretación.

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado, es  $X^2c = 3,004$ , y el valor de Chi cuadrado tabulado es  $X^2t = 3,841$  con el 95%, de nivel de confianza y 1 grado de libertad, entonces cumple la relación de orden  $X^2c < X^2t$ . En efecto se rechaza la hipótesis alterna Ha y se acepta la hipótesis nula Ho. Se concluye que no existe relación directa entre motivación laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor =  $0,083 > 0,05$ , con nivel de significación  $\alpha = 0,05$ , llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos que la V1 y la D4V2 no son estadísticamente significativas.



#### IV. DISCUSIÓN

Respecto de la hipótesis general planteada en la presente investigación que al ser formulada sostiene que existe una relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019. Esta se confirma dado el resultado del coeficiente de Chi Cuadrado Calculado ( $X^2_c = 11,221$ ) es mayor al Chi Cuadrado Tabulado ( $X^2_t = 3,841$ ) y que muestra además un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ( $p = 0,001 < 0,05$ ); es decir que ambas variables son dependientes y por lo tanto están relacionadas. Considerando que el  $p =$  valor es 0,001 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que afirma que existe una relación entre la motivación laboral y el desempeño docente, en la I.E.P. Santo Domingo Savio. El hallazgo se confirma con la tesis de Delgado (2018) que tituló "Motivación laboral y desempeño docente en las instituciones educativas Martín Adán y Enrique Guzmán y Valle - Los Olivos 2018 ", en la cual aplicó el estadístico de Spearman y teniendo como resultado  $r = 0,840$ , y  $p = 0,000$ , en la que concluye que efectivamente, existe una alta relación entre la motivación laboral y el desempeño docente.

Del mismo modo, Calvo (2018) en su tesis que tituló "La motivación organizacional y el nivel de desempeño en los docentes de la I.E. N°88071", aplicó el estadístico coeficiente de Pearson, obteniendo en su aplicación en la hipótesis general un resultado  $r = 0,593$  y  $p = 0,012$ ; por lo que concluye, que existe una correlación significativa entre la motivación organizacional y el desempeño laboral de dicho centro educativo.

Así también, Morales (2016) en su tesis que tituló "La motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Alas Peruanas, Andahuaylas", aplicó el estadístico coeficiente de correlación de Spearman obteniendo en su aplicación en la hipótesis general un resultado  $r = 0,773$ ,  $p = 0,000$ ; por lo tanto, se evidenció que existe una relación positiva y significativa entre la motivación y desempeño laboral de los docentes.

## V. CONCLUSIONES

### **Primera:**

Se estableció que, existe una relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio. Según los resultados obtenidos ( $p=0.001<0.05$ ) se rechazó la Hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ) concluyendo así que la motivación laboral se relaciona significativamente de forma positiva considerable con el desempeño docente.

### **Segunda:**

Se estableció que, existe una relación entre la motivación laboral y la preparación para el aprendizaje para los estudiantes en la I.E.P. Santo Domingo Savio. Según los resultados obtenidos ( $p=0.001<0.05$ ) se rechazó la Hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ) concluyendo así que la motivación laboral se relaciona significativamente de forma positiva considerable con la preparación para el aprendizaje para los estudiantes.

### **Tercera:**

Se estableció que, existe una relación entre la motivación laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E.P. Santo Domingo Savio. Según los resultados obtenidos ( $p=0.002<0.05$ ) se rechazó la Hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ) concluyendo así que la motivación laboral se relaciona significativamente de forma positiva considerable con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

### **Cuarta:**

Se estableció que, no existe una relación entre la motivación laboral y la participación en la gestión de la I.E.P. Santo Domingo Savio articulada a la comunidad. Según los resultados obtenidos ( $p=0.266>0.05$ ) se rechazó la Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ) y se aceptó la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) concluyendo así que la motivación laboral no se relaciona significativamente la participación en la gestión de la I.E.P. Santo Domingo Savio articulada a la comunidad.

### **Quinta:**

Se estableció que, no existe una relación entre la motivación laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio. Según los resultados obtenidos ( $p=0.083>0.05$ ) se rechazó la Hipótesis alternativa ( $H_1$ ) y se aceptó la

Hipótesis Nula (Ho) concluyendo así que la motivación laboral no se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Luego del análisis de los resultados de esta investigación se propone las siguientes recomendaciones:

### **Primera**

Se recomienda a los directivos de la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao promover y liderar el aprovechamiento de su staff de docentes que ha evidenciado un destacado performance, a través de la motivación laboral, favoreciendo de esta manera el desempeño docente que contribuirá en brindar un servicio educativo de calidad.

### **Segunda:**

Se recomienda motivar permanentemente a los docentes, brindando apoyo para que implementen nuevas tendencias pedagógicas (Visual Thinking) que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes, y el uso de estrategias de metodología en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao.

### **Tercera:**

Se recomienda a los directivos de la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao generar ambientes de trabajo seguros y cómodos basados en mejorar el clima laboral y buscando la satisfacción de sus miembros, especialmente de los docentes para impulsar un desempeño docente de calidad.

### **Cuarta:**

Se recomienda a los directivos propiciar la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, a los docentes, en pos del logro de los objetivos de la misma, así como en el desarrollo del Plan Estratégico Institucional de la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao.

### **Quinto:**

Se recomienda apoyar el crecimiento profesional de los docentes a través de programas de capacitación en convenio con instituciones especializadas en la labor educativa, lo que permitirá mejorar la calidad educativa, basada en una excelente labor pedagógica en beneficio de los estudiantes de la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao.

## REFERENCIAS

- Álvarez, L. (enero- junio, 2012). Escala de motivación adolescente (EM1) basada en el Modelo Motivacional de McClelland. *Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal* (7). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=139025258006>
- Arrieta, C. y Navarro, J. (2018). Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes. *Periódicos electrónicos en psicología* (22). Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0258-64442008000100004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-64442008000100004)
- Behar, D. (2008) Metodología de la investigación. Editorial Shalom
- Bermeo, R. (2016). *Estrategia organizacional sustentada en la teoría de Elton Mayo y la teoría de Abraham Maslow para mejorar las relaciones humanas entre directivos – administrativos y docentes de la I.E. N° 15415 Bellavista de Cachiaco, Pacaipampa, Piura, 2014* (Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú). Recuperada de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/1491/BC-TES-TMP-327.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Blanco, A. (2001). Introducción a la Sociología de la Educación. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Calvo, R. (2018). *La motivación organizacional y el nivel de desempeño en los docentes de la I.E. N°88071* (Tesis de maestría, Universidad San Pedro, Chimbote– Perú). Recuperado de [file:///E:/DISCUSIONES%20-%20CONCLUSIONES%20-%20RECOMENDACIONES/2°Tesis\\_60388\\_Nacional.pdf](file:///E:/DISCUSIONES%20-%20CONCLUSIONES%20-%20RECOMENDACIONES/2°Tesis_60388_Nacional.pdf)
- Camacho, J. (6 de julio de 2019). Ser maestro hoy, por Jorge Camacho Bueno. Diario El Comercio. Recuperado de <https://elcomercio.pe/opinion/colaboradores/maestro-dia-docente-minedu-educacion-hoy-jorge-camacho-bueno-noticia-ecpm-652854-noticia/>
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. (Factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales (16). Recuperado de [file:///C:/Users/MARIA/Desktop/81802802\\_motivacion%20laboral%20defi.pdf](file:///C:/Users/MARIA/Desktop/81802802_motivacion%20laboral%20defi.pdf)
- De la Cruz, P. y Morillo, M. (2018). *Programa: “aprendiendo a ser líder”, para mejorar la inteligencia interpersonal de los niños y niñas del sexto grado de la institución*



- educativa n°88331 rinconada del nivel primario – 2017* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Del Santa, Chimbote – Perú). Recuperado de <http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/3314/48659.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delgado, E. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en las instituciones educativas Martín Adán y Enrique Guzmán y Valle - Los Olivos 2018* (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Lima – Perú). Recuperado de [file:///E:/DISCUSIONES%20-%20CONCLUSIONES%20-%20RECOMENDACIONES/1°%20tesis%20Delgado\\_OEF\\_Nacional.pdf](file:///E:/DISCUSIONES%20-%20CONCLUSIONES%20-%20RECOMENDACIONES/1°%20tesis%20Delgado_OEF_Nacional.pdf)
- Enrique-Freire E., Tinoco –Izquierdo. W. y Sánchez – Barreto, X. (2017). Características del docente del siglo XXI. OLIMPIA. *Revista de la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Granma* (14). Recuperado de <file:///C:/Users/MARIA/Downloads/Dialnet-CaracteristicasDelDocenteDelSigloXXIOriginal-6210816.pdf>
- Fischman, D. y Matos, L. (2014). Introducción. En D. Fischman y L. Matos. Autores (eds.), *Motivación 360° Como incrementarla en la vida y en la empresa* (pp. 9-30). Lima, Perú: Editorial Gestión 2000.
- Gálvez, E. y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Revista Scielo Perú* (6). Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-79992018000200009](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992018000200009)
- García, V. (2012). *La motivación laboral, estudio descriptivo de las variables*. (Tesis de pregrado, Universidad de Valladolid, España). Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG-B.60.pdf;jsessionid=13DDED8F530F6B0032C7CF0CA63FC593?sequence=1>
- Gradjobs (febrero, 2018). *The importance of motivation in the workplace*. Recuperado de <https://www.gradjobs.co.uk/news-and-advice/the-importance-of-motivation-in-the-workplace>
- Gutiérrez, J. (octubre-diciembre, 2008). ¿Cómo reconocemos a un buen maestro? *Revista Mexicana de Investigación Educativa* (13). Recuperado de [www.redalyc.org/pdf/140/14003914.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/140/14003914.pdf)
- Hattie, J. (20 de septiembre de 2017). 5 estrategias docentes que funcionan en el salón de clase. Universia España. Recuperado de <https://noticias.universia.es/en->

portada/noticia/2015/03/09/1121115/5-estrategias-docentes-funcionan-salon-clase.html

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de file:///C:/Users/MARIA/Documents/Proyecto%20de%20tesis/metodologia\_de\_la\_investigacion\_-\_roberto\_hernandez\_sampieri.pdf
- Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec* (Tesis de pregrado, Universidad del Bío-Bío, Chillán – Chile). Recuperada de <http://repopib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>
- López, D. (2015). *La motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo* (Tesis de maestría, Universidad de Carabobo - Venezuela). Recuperada de file:///C:/Users/MARIA/Downloads/Dlopez%20tesis.pdf
- Maharjan, P. (enero, 2018). Types of Motivation. Recuperado de <https://www.businessstopia.net/human-resource/motivation-types>
- Manso, Pinto (2002). El Legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT* (128). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Martínez - Chairez, G., Guevara - Araiza, A. y Valles - Ornelas, M. El desempeño docente y la calidad educativa. *Revista Ra Ximhai* (12). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Minedu (2014). *Marco de buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008* (Tesis de doctorado, Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú). Recuperada de <https://es.scribd.com/doc/119072592/Tesis-el-Clima-Organizacional>
- Morales, O. (2016). *La motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Alas Peruanas, Andahuaylas* (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú). Recuperado de file:///E:/DISCUSIONES%20-%20CONCLUSIONES%20-%20RECOMENDACIONES/Morales\_ho-Resumen%20(Nacional%203).pdf

- Muñoz, A, y Ramírez, M. (abril, 2014). La motivación de los empleados: más allá de la zanahoria y el garrote. *Revista Scielo* (24). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n24/n24a8.pdf>
- Murillo, W. (2008). La Investigación Aplicada: Una Forma De Conocer Las Realidades Con Evidencia Científica. *Revista Educación* (33). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal* (33). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Natacha, E. (30 de setiembre del 2016). Éstas son 10 técnicas que usan los buenos profesores chilenos para enseñar matemáticas. *Emol Nacional*. Recuperado de <https://www.emol.com/noticias/Nacional/2016/09/30/824233/Estas-son-las-10-tecnicas-que-usan-los-mejores-profesores-para-ensenar-matematicas.html>
- Ochoa, C. (febrero, 2015). El muestreo: qué es y por qué funciona. *Netquest*. Recuperado de <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-que-es-porque-funciona>
- Palomino, F. (2012). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú). Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1693/Palomino\\_zf.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1693/Palomino_zf.pdf?sequence=1)
- Pardo, C. y Villanueva, R. (2018). *El estilo de enseñanza y el desempeño docente en la I.E. "Enrique Guzmán y Valle" - Los Olivos, 2018* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima – Perú). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16099/Pardo\\_MCG-Villanueva\\_OR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16099/Pardo_MCG-Villanueva_OR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pereda, J. (21 de mayo de 2012). Motivación trascendente. Recuperado de <http://depersonasyrecursos.blogspot.com/2012/05/motivacion-transcendente.html>
- Ramírez, F. (marzo, 2010). Evaluación del desempeño del docente de la unidad Educativa Prof. Fernando Ramírez. *Revista de comunicación y nuevas tecnologías* (2). Recuperado de [file:///C:/Users/MARIA/Downloads/Dialnet-EvaluacionDelDesempeno DelDocenteDeLaUnidadEducativ-3301941.pdf](file:///C:/Users/MARIA/Downloads/Dialnet-EvaluacionDelDesempenoDelDocenteDeLaUnidadEducativ-3301941.pdf)
- Ramírez, M. y Burgos, A. (2010). *La motivación y su relación con el aprendizaje del idioma inglés en los estudiantes del cuarto grado de secundaria de la institución*

*educativa Manuel Gonzales Prada de Huaycán, Vitarte 2012* (Tesis de pregrado, Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú). Recuperada de <https://docplayer.es/49599737-Universidad-nacional-de-educacion-enrique-guzman-y-valle-alma-mater-del-magisterio-nacional-facultad-de-ciencias-sociales-y-humanidades.html>

Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. Recuperado de [https://www.academia.edu/5702318/Administración\\_-\\_Stephen\\_Robbins\\_y\\_Mary\\_Coulter](https://www.academia.edu/5702318/Administración_-_Stephen_Robbins_y_Mary_Coulter)

Sgreccia, N. y Cirelli, M. (mayo- agosto, 2015). CUALIDADES DE DOCENTES MEMORABLES DESTACADAS POR ASPIRANTES A PROFESOR EN MATEMÁTICA. Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado (19). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/567/56741181021.pdf>

Torrealba, Y. (2015). *La motivación y su alcance en el desempeño laboral de los docentes de la escuela de artes plásticas y artes aplicadas "Carmelo Fernández" del Municipio San Felipe Estado Yaracuy* (Tesis de maestría, Universidad de Carabobo, Venezuela). Recuperado de [file:///E:/DISCUSIONES%20-%20CONCLUSIONES%20-%20RECOMENDACIONES/ytorrealba\\_Internacional%201.pdf](file:///E:/DISCUSIONES%20-%20CONCLUSIONES%20-%20RECOMENDACIONES/ytorrealba_Internacional%201.pdf)

Valdés, H. (2004). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/5039/Manual%20de%20buenas%20pr%C3%A1cticas%20de%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20profesional%20de%20los%20docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valle, A. *et al* (1998). Las estrategias de aprendizaje: características básicas y su relevancia en el contexto escolar. *Revista de Psicodidáctica* (6). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/175/17514484006.pdf>

Vanegas, I. (2017). *Las Habilidades Gerenciales y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la sede del Rectorado de la Universidad Privada de Tacna, periodo 2016* (Tesis de pregrado, Universidad Privada De Tacna, Perú). Recuperado de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/272/1/Vanegas-Quispe-Iley-Guadalupe.pdf>

Vásquez, F. (2010). Estrategias de enseñanza: investigaciones sobre didáctica en instituciones educativas de la ciudad de Pasto. Red de Bibliotecas Virtuales de CLACSO. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/fce-unisalle/20170117011106/Estrategias.pdf>

Vidal F., García, J. y Pacheco, D. (2010). La motivación en los profesores. *Revista de Psicología*, (3). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832326098.pdf>

Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima- Perú). Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3176/zarate\\_rd.pdf;jsessionid=04F2EAF264900B3DAA643EBC94B194B2?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3176/zarate_rd.pdf;jsessionid=04F2EAF264900B3DAA643EBC94B194B2?sequence=1)

# **ANEXOS**

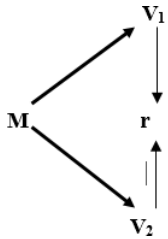
## Anexo 1: Matriz de Consistencia

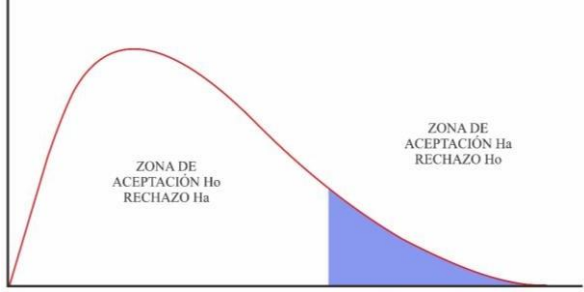
TÍTULO: Motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.					
AUTOR: Br. Malpartida Paredes, María Elvira					
PROBLEMA	OBJETIVOS E HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la participación en la gestión de la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019 articulada a la comunidad?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>1. Establecer la relación que existe entre la motivación laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.</p> <p>2. Establecer la relación que existe entre la motivación laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.</p> <p>3. Establecer la relación que existe entre la motivación laboral y la participación en la gestión de la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019 articulada a la comunidad.</p> <p>4. Establecer la relación que existe entre la motivación laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.</p> <p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Ha: Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019</p> <p>Ho: No, existe una relación significativa entre la motivación laboral y el</p>	<b>Variable 1: Motivación laboral</b>			
		<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
		1. Factores motivacionales intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Trabajo en sí mismo</li> <li>• Crecimiento</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Promoción</li> <li>• Logro</li> </ul>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p> <p>7</p> <p>8,9</p>	<p>Baja (9-18)</p> <p>Media (19-27)</p> <p>Alta (28-36)</p> <p>Muy Alta (37-45)</p>
2. Factores de higiene extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad</li> <li>• Relación con el jefe</li> <li>• Supervisión</li> <li>• Condiciones con el trabajo</li> <li>• Sueldo</li> <li>• Relación con los compañeros</li> <li>• Vida personal</li> <li>• Política y administración</li> <li>• Estatus</li> </ul>	<p>10,11</p> <p>12,13</p> <p>14</p> <p>15,16,17</p> <p>18</p> <p>19,20</p> <p>21</p> <p>22,23</p> <p>24,25</p>	<p>Baja (16-32)</p> <p>Media (33-48)</p> <p>Alta (49-64)</p> <p>Muy Alta (65-80)</p>		

	<p>desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.</li> <li>2. Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.</li> <li>3. Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la participación en la gestión de la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019 articulada a la comunidad.</li> <li>4. Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.</li> </ol>	<b>Variable 2: Desempeño docente</b>			
		1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<p>Conoce y entiende a los estudiantes sobre sus contextos así como de contenidos de disciplina, enfoques y procesos pedagógicos.</p> <p>Programa el aprendizaje en forma colegiada</p>	1,2,3,4  5,6,7,8	<p>Insatisfecho (8-16)</p> <p>Básico (17-24)</p> <p>Competente (25-32)</p> <p>Destacado (33-40)</p>
		2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<p>Establece un clima adecuado para el aprendizaje, también una convivencia democrática con el fin de formar futuros ciudadanos críticos e interculturales.</p> <p>Domina contenidos sobre disciplina, estrategias de aprendizaje y el uso de recursos adecuados.</p> <p>Realiza evaluaciones constantes a los estudiantes</p>	9,10,11  12,13,14  15,16	<p>Insatisfecho (8-16)</p> <p>Básico (17-24)</p> <p>Competente (25-32)</p> <p>Destacado (33-40)</p>
		3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<p>Interviene con gesto democrático, crítico y colaborativo en la administración del colegio y revisa continuamente el Plan Estratégico Institucional (PEI).</p>	17,18,19	



			Determina vínculos de respeto, colaboración y responsabilidad tanto con las familias, la sociedad civil, la comunidad y con otras instituciones estatales.	20,21,22,23,24	Insatisfecho (8-16) Básico (17-24) Competente (25-32) Destacado (33-40)
		4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<p>Medita sobre su práctica profesional en el colegio llevando a cabo estrategias de aprendizaje de forma continua.</p> <p>Ejecuta su labor de docente con valores éticos demostrando respeto por los derechos de los demás con mucha honestidad, justicia, responsabilidad y sobretodo, compromiso</p>	25,26,27	Insatisfecho (8-16) Básico (17-24) Competente (25-32) Destacado (33-40)
				28,29,30,31,32	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>TIPO:</b> La investigación es de tipo aplicada, porque, tiene como finalidad emplear el uso de conocimientos ya adquiridos anteriormente por otros autores luego de haber ejecutado y organizado la práctica que se basa en una investigación para conocer la realidad. Asimismo, se obtienen nuevos conocimientos (Murillo, 2008, p.6).</p> <p><b>DISEÑO:</b> Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) el diseño de esta investigación es correlacional, porque medirá el grado de relación que existe entre las variables motivación laboral y desempeño docente, también es no experimental porque no se manipulan variables y solo se observan fenómenos en su estado original que ya existen para poder estudiarlos. Finalmente, es de corte transversal o transeccional, porque esta investigación se llevará a cabo en un determinado tiempo (p. 187).</p> <p><b>ENFOQUE:</b> Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el enfoque es cuantitativo, porque nos permitirá, utilizar cierta información para probar nuestras hipótesis planteadas basándonos en un análisis estadístico con medición numérica y ayudándonos a determinar modelos de conducta. Además, este tipo de enfoque lleva una secuencia y se puede probar ya que cada fase que lo conforma precede a la que sigue sin poder omitir ciertos pasos (p. 37).</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> La población está conformada por 35 docentes de la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao, donde se cuenta con niveles de primaria y secundaria.</p> <p><b>TIPO Y TAMAÑO DE MUESTRA:</b></p> <p>Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen la muestra como el subconjunto de la población a investigar, la cual nos ayudará a recopilar información que necesitamos y esta muestra debe ser delimitada con anticipación. Cabe señalar que la muestra debe definirse como lo más representativo de nuestra población” (p. 208).</p>	<p><b>Variable 1: MOTIVACIÓN LABORAL</b></p> <p><b>Técnicas:</b> La presente investigación ha requerido datos para demostrar las hipótesis planteadas y lograr los objetivos propuestos, por este motivo ha sido necesario el uso de técnicas de recolección de datos. Encuesta.</p> <p><b>Instrumentos: Cuestionario para evaluar la Motivación laboral</b></p> <p>Autor: Br. Iley Guadalupe Vanegas Quispe</p> <p>Año: 2017</p> <p>Ámbito de Aplicación: docentes de la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao.</p> <p>Forma de Administración: Individual</p> <hr/> <p><b>Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE</b></p> <p><b>Técnicas:</b> La presente investigación ha requerido datos para demostrar las hipótesis planteadas y lograr los objetivos propuestos, por este motivo ha sido necesario el uso de técnicas de</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>El diseño de diagrama de la siguiente manera:</p>  <p><b>Dónde:</b></p> <p><b>M</b> = representa a la muestra de estudio (docentes)</p> <p><b>r</b> = representa el coeficiente de correlación Chi Cuadrado</p> <p><b>V<sub>1</sub></b> = representa la primera variable: Motivación laboral</p> <p><b>V<sub>2</sub></b> = representa la segunda variable: Desempeño docente</p> <p>Se mostrarán los resultados de los instrumentos en tablas de frecuencia grafica de barras a Nivel de Dimensiones.</p>

		<p>recolección de datos. Encuesta.</p> <p><b>Instrumentos: Cuestionario para evaluar el Desempeño docente</b></p> <p>Autores: Brs. Claudia Gisella Pardo Merino - Rossana Villanueva Ospinal</p> <p>Año: 2018</p> <p>Ámbito de Aplicación: docentes de la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao.</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Para el análisis inferencial se aplicará la siguiente prueba estadística:</p> <p><b>Chi Cuadrado de Pearson:</b></p>  <p>El diagrama muestra una curva normal con una línea vertical que divide el área bajo la curva en dos partes. La parte a la izquierda de la línea vertical está etiquetada como 'ZONA DE ACEPTACIÓN Ho' y 'RECHAZO Ha'. La parte a la derecha de la línea vertical está etiquetada como 'ZONA DE ACEPTACIÓN Ha' y 'RECHAZO Ho'. El área bajo la curva a la derecha de la línea vertical está sombreada en azul.</p>
--	--	--	---

## Anexo 02: Matriz Operacionalización de las variables

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
Según Robbins y Coulter, la motivación laboral es aquel proceso que influye en la energía, dirección y persistencia del empeño que realiza un individuo para lograr un objetivo dentro de una organización (2014, p. 506).	La motivación laboral se refiere a la manera de estimular a los trabajadores de una empresa hacia el logro de una meta, la cual se caracteriza por factores motivacionales intrínsecos y factores de higiene extrínsecos y los que se aplicarán a través de un cuestionario al personal docente de la I.E.P. Santo Domingo Savio.	Factores motivacionales intrínsecos	Responsabilidad	1	Nominal /Likert	Baja (9-18) Media (19-27) Alta (28-36) Muy Alta (37-45)
			Trabajo en sí mismo	2		
			Crecimiento	3,4		
			Reconocimiento	5,6		
			Promoción	7		
		Factores de higiene extrínsecos	Logro	8,9		
			Seguridad	10,11		
			Relación con el jefe	12,13		
			Supervisión	14		
			Condiciones de trabajo	15,16,17		
			Sueldo	18		
			Relación con los compañeros	19,20		
			Vida personal	21		
Política y administración	22,23					
Estatus	24,25					

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
El desempeño docente se define como las actuaciones que se observan de una persona, las cuales pueden medirse y detallarse para conocer el grado de capacidad que puede alcanzar dicha persona (MINEDU, 2014, p. 29).	El desempeño docente se refiere a la calidad profesional con la que se lleva a cabo una clase impartida por un docente, en temas con respecto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, las que se aplicarán a través de un cuestionario al personal docente de la I.E.P. Santo Domingo Savio.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y entiende a los estudiantes sobre sus contextos así como de contenidos de disciplina, enfoques y procesos pedagógicos.	1,2,3,4	Nominal / Likert	Insatisfecho (8-16) Básico (17-24) Competente (25-32) Destacado (33-40)
			Programa el aprendizaje en forma colegiada	5,6,7,8		
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Establece un clima adecuado para el aprendizaje, también una convivencia democrática con el fin de formar futuros ciudadanos críticos e interculturales.	9,10,11		Insatisfecho (8-16) Básico (17-24) Competente (25-32) Destacado (33-40)
			Domina contenidos sobre disciplina, estrategias de aprendizaje y el uso de recursos adecuados.	12,13,14		
			Realiza evaluaciones constantes a los estudiantes	15,16		
		Participación en la gestión de la	Interviene con gesto democrático, crítico y			

escuela articulada a la comunidad	colaborativo en la administración del colegio y revisa continuamente el Plan Estratégico Institucional (PEI)	17,18,19	Insatisfecho (8-16) Básico (17-24) Competente (25-32) Destacado (33-40)
	Determina vínculos de respeto, colaboración y responsabilidad tanto con las familias, la sociedad civil, la comunidad y con otras instituciones estatales.	20,21,22,23,24	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Medita sobre su práctica profesional en el colegio llevando a cabo estrategias de aprendizaje de forma continua.	25,26,27	Insatisfecho (8-16) Básico (17-24) Competente (25-32) Destacado (33-40)
	Ejecuta su labor de docente con valores éticos demostrando respeto por los derechos de los demás con mucha honestidad, justicia, responsabilidad y sobretodo, compromiso.	28,29,30,31,32	

### Anexo 03: Instrumentos de medición

#### CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL A DOCENTES

Adaptado por  
María Malpartida Paredes

Buenos días. Mi nombre es María Malpartida y estoy realizando una investigación sobre la motivación laboral en la I.E.P. Santo Domingo Savio para mi proyecto de tesis de la carrera de Administración. Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

**Nivel de enseñanza:** Primaria  Secundaria

A continuación, se detalla una lista de ítems las cuales deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo con su punto de vista (solo marque un casillero por ítem).

Totalmente de acuerdo = 5 puntos  
De acuerdo = 4 puntos  
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3 puntos  
En desacuerdo = 2 puntos  
Totalmente en desacuerdo = 1 punto

De antemano agradecemos su colaboración y apoyo.

N°	ÍTEMS	5 TA	4 D	3 N	2 D	1 TD
	<b>FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNSECOS</b>					
1	¿Se considera una persona con un alto grado de responsabilidad en su trabajo dentro de la institución?					
2	¿Cree usted que trabaja en su crecimiento personal y profesional?					
3	¿Cree usted que existen oportunidades para hacer línea de carrera dentro de la institución?					
4	¿Considera usted que es importante para su crecimiento profesional tener la oportunidad de recibir capacitaciones constantes?					
5	¿Considera usted importante recibir algún reconocimiento cada cierto tiempo por realizar su trabajo correctamente?					
6	¿Cree usted que sus méritos deben ser reconocidos y comunicados a los demás colaboradores de la empresa?					
7	¿Considera usted que su director debería reconocer el desempeño de los mejores docentes con un ascenso laboral?					
8	¿Siente usted mayor satisfacción al lograr mejores resultados que otros docentes de la institución?					

9	¿Cree usted que las tareas que realiza son un gran aporte para alcanzar los objetivos y metas de la institución?						
<b>FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNSECOS</b>							
10	¿Cree usted que la institución le brinda estabilidad laboral actualmente?						
11	¿Considera usted importante que la institución cuente con políticas de seguridad y salud en el trabajo?						
12	¿Considera usted que su relación laboral con su director es buena?						
13	¿Cuenta usted con apoyo constante por parte de su director para realizar mejor sus funciones?						
14	¿Considera usted que la supervisión de su director le permite realizar sus actividades laborales sin contratiempos?						
15	¿Cuenta usted con un buen ambiente físico para desempeñarse adecuadamente?						
16	¿Considera usted que la institución debe proporcionarle las herramientas necesarias para poder realizar su trabajo eficientemente?						
17	¿Piensa usted que es posible cambiar las formas de organización en la institución para mejorar las condiciones de trabajo?						
18	¿Considera usted que su salario está acorde con las funciones que realiza dentro de la institución?						
19	¿Mantiene usted una buena relación con sus compañeros de trabajo?						
20	¿Considera usted que el tener una relación amistosa con sus compañeros lo motiva a desempeñarse mejor en la institución?						
21	¿Siente usted que su trabajo en la institución afecta su vida personal?						
22	¿Cree usted que existe una buena administración en la institución que labora?						
23	¿Considera que las personas que conforman parte de la institución son elegidas de manera óptima?						
24	¿Siente usted que el cargo que asume en la institución es percibido con admiración?						
25	¿Siente usted que su cargo es respetado de igual manera que otros cargos dentro de la institución?						



## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Adaptado por  
María Malpartida Paredes

Buenos días. Mi nombre es María Malpartida y estoy realizando una investigación sobre el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio para mi proyecto de tesis de la carrera de Administración. Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

**Nivel de enseñanza:**            Primaria             Secundaria

A continuación, se detalla una lista de ítems las cuales deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo con su punto de vista (solo marque un casillero por ítem).

Totalmente de acuerdo = 5 puntos  
De acuerdo = 4 puntos  
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3 puntos  
En desacuerdo = 2 puntos  
Totalmente en desacuerdo = 1 punto

De antemano agradecemos su colaboración y apoyo.

N°	ÍTEMS	5 TA	4 D	3 N	2 D	1 TD
	<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>					
1	¿Brinda usted conocimientos actualizados y comprende las prácticas pedagógicas en su labor como docente?					
2	¿Transmite usted adecuadamente la enseñanza y estrategias de aprendizaje a sus estudiantes?					
3	¿Elige usted apropiadamente los contenidos de enseñanza acorde al marco curricular nacional?					
4	¿Planea usted ingeniosamente una enseñanza que despierte el interés y compromiso de sus estudiantes?					
5	¿Adapta usted su enseñanza en base a los intereses, diferentes estilos de aprendizaje y características culturales de sus estudiantes?					
6	¿Considera usted necesario brindar recursos adicionales a sus estudiantes como apoyo para mejor su aprendizaje?					
7	¿Considera usted que el diseño y estructura de las evaluaciones deben ser elaboradas en relación a los aprendizajes que se espera?					
8	¿Cree usted que los temas de aprendizaje deben tener coherencia y ser distribuidos según el tiempo necesario?					

<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>						
9	¿Promueve usted un buen clima en el salón para un mejor aprendizaje de sus estudiantes?					
10	¿Considera usted que es importante promover la democracia en el aula de clases?					
11	¿Considera usted que es importante fomentar en sus estudiantes el pensamiento reflexivo y crítico para buscar soluciones a un problema?					
12	¿Incentiva usted contenidos disciplinares de manera rígida para ser entendible para sus estudiantes?					
13	¿Aplica usted estrategias de aprendizaje con el fin de propiciar el pensamiento crítico y la creatividad de los estudiantes?					
14	¿Aplica usted diferentes métodos de enseñanza según el estilo de aprendizaje de sus estudiantes?					
15	¿Evalúa usted constantemente a sus estudiantes?					
16	¿Conversa usted con sus estudiantes sobre los resultados obtenidos en sus evaluaciones para comprometerlos a mejorar académicamente?					
<b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>						
17	¿Considera usted que sus compañeros docentes deben trabajar con iniciativa e intercambiar sus experiencias curriculares?					
18	¿Cree usted que es importante fomentar el trabajo en equipo entre los docentes?					
19	¿Considera usted importante mejorar la calidad de enseñanza con la colaboración de todos los miembros de la institución?					
20	¿Mantiene usted una buena relación con los padres de sus estudiantes?					
21	¿Realiza usted actividades con su comunidad para transmitir la integración de la institución con la misma?					
22	¿Solicita la colaboración y el apoyo de los padres de familia en el aprendizaje de sus hijos?					
23	¿Comunica usted a sus estudiantes y a los padres de familia sobre el apoyo que necesita su comunidad?					
24	¿Comunica usted a las familias de sus estudiantes, autoridades de la comunidad los aportes, avances y resultados de su práctica pedagógica? <b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>					
25	¿Medita usted sobre su desempeño como docente en el aula de clases?					
26	¿Considera usted como parte de una buena práctica profesional en la docencia, se debe aplicar estrategias de enseñanza a sus estudiantes?					
27	¿Se capacita usted cada cierto tiempo llevando diplomados o cursos de especialización para fortalecer su desempeño docente?					
28	¿Practica usted la ética y el respeto dentro del salón de clases?					
29	¿Promueve usted con buenas prácticas los derechos de las personas dentro del salón de clases?					
30	¿Acude usted responsablemente a las reuniones y asambleas para conocer más sobre la correcta practica pedagógica docente?					
31	¿Interviene usted en actividades realizadas por el colegio y la comunidad demostrando compromiso, respeto y responsabilidad?					
32	¿Promueve usted el principio de justicia en el salón de clases?					

## Anexo 04: Autorización de la empresa

SOLICITO: Autorización para aplicar cuestionarios a los docentes de la IEP Santo Domingo Savio

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar

Lima, 9 de julio del 2019

Estimado:

Sr. Omar Lazabara Sheron

Director

Presente. -

Yo, María Elvira Malpartida Paredes, identificada con el DNI N° 45453023, quien actualmente viene cursando el noveno ciclo de la Carrera Profesional de Administración en la Universidad Cesar Vallejo.

Solicito a Usted, pueda autorizar la aplicación de mis instrumentos en los docentes de su distinguida institución. Dichos instrumentos miden la motivación laboral y el desempeño docente, buscando identificar la relación significativa entre las dos variables de mi investigación.

Agradeciendo anticipadamente su atención al presente, quedo de Usted.

Atentamente;



María Elvira Malpartida Paredes

Datos:

María Elvira Malpartida Paredes Correo:

Celular: 949254524

Correo: mari\_16\_88@hotmail.com





# I.E.P. SANTO DOMINGO SAVIO

R.M. N° 2803-5-4-55



Actar Windows

Callao, 19 de julio del 2019

**Asunto:** Carta de aceptación para investigación

Srta.  
**María Malpartida Paredes**  
Estudiante de la Universidad César Vallejo  
Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que en base a lo expuesto en su solicitud presentada con fecha 09 de julio del presente año, ha sido admitida para aplicar su investigación dirigida a la plana docente tanto de primaria y secundaria de mi institución sin ningún contratiempo. Asimismo, solicito que la información que provea de esta investigación sea estrictamente confidencial, anónima y no sea utilizada para ningún otro propósito que no corresponda a fines netamente académicos.

Finalmente, solicito el acceso a los resultados obtenidos en esta investigación cuando ésta haya concluido. Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Sin otro en particular. Me despido.

Atentamente

  
**Omar Lazabara Sheron**  
Director





# **I.E.P. SANTO DOMINGO SAVIO**

R.M. N° 2803-5-4-55



**“Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”**

**EL QUE SUCRIBE, OMAR LAZABARA SHERON, DIRECTOR DE LA  
I.E.P. SANTO DOMINGO SAVIO: EXPIDE LA PRESENTE:**

## **CONSTANCIA**

Que la Srta. María Elvira Malpartida Paredes, identificada con N° DNI: 45453023, ha desarrollado el trabajo de investigación titulado: **MOTIVACIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E.P. SANTO DOMINGO SAVIO, CALLAO 2019**. Dicho trabajo se ha realizado con el personal docente de los niveles primaria y secundaria, durante los meses de agosto y setiembre del presente año.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Callao, 01 de octubre de 2019

  
Omar Lazabara Sheron  
Director





### Anexo 05: Validación de instrumentos por juicio de expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS								
Título de la investigación: Motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.								
Apellidos y nombres del investigador: Malpartida Paredes, Maria Elvira								
Apellidos y nombres del experto: Mg. Dios Zárate, Luis Enrique								
ASPECTO POR EVALUAR				ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA		SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y entiende a los estudiantes sobre sus contextos así como de contenidos de disciplina, enfoques y procesos pedagógicos.	1. ¿Brinda usted conocimientos actualizados y comprende las practicas pedagogicas en su labor como docente?	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>			
			2. ¿Transmite usted adecuadamente la enseñanza y estrategias de aprendizaje a sus estudiantes?					
			3. ¿Elige usted apropiadamente los contenidos de enseñanza acorde al marco curricular nacional?					
			4. ¿Planea usted ingeniosamente una enseñanza que despierte el interza y compromiso de sus estudiantes?					
		Programa el aprendizaje en forma colegiada	5. ¿Adapta usted su enseñanza en base a los intereses, diferentes estilos de aprendizaje y características culturales de sus estudiantes?					
			6. ¿Considera usted necesario brindar recursos adicionales a sus estudiantes como apoyo para mejor su aprendizaje?					
			7. ¿Considera usted que el diseño y estructura de las evaluaciones deben ser elaboradas en relación a los aprendizajes que se espera?					
			8. ¿Cree usted que los temas de aprendizaje deben tener coherencia y ser distribuidos según el tiempo necesario?					
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Establece un clima adecuado para el aprendizaje, también una convivencia democrática con el fin de formar futuros ciudadanos críticos e interculturales.					9. ¿Promueve usted un buen clima en el salón para un mejor aprendizaje de sus estudiantes?
								10. ¿Considera usted que es importante promover la democracia en el aula de clases?
								11. ¿Considera usted que es importante fomentar en sus estudiantes el pensamiento reflexivo y critico para buscar soluciones a un problema?
								12. ¿Incentiva usted contenidos disciplinares de manera rigida para ser entendible para sus estudiantes?
		Domina contenidos sobre disciplina, estrategias de aprendizaje y el uso de recursos adcoados.	13. ¿Aplica usted estrategias de aprendizaje con el fin de propiciar el pensamiento critico y la creatividad de los estudiantes?					
			14. ¿Aplica usted diferentes métodos de enseñanza según el estilo de aprendizaje de sus estudiantes?					
			15. ¿Evalúa usted constantemente a sus estudiantes?					
			16. ¿Conversa usted con sus estudiantes sobre los resultados obtenidos en sus evaluaciones para comprometerlos a mejorar académicamente?					
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Interviene con gesto democrático, critico y colaborativo en la administración del colegio y revisa continuamente el Plan Estratégico Institucional (PEI)	17. ¿Considera usted que sus compañeros docentes deben trabajar con iniciativa e intercambiar sus experiencias curriculares?					
			18. ¿Cree usted que es importante fomentar el trabajo en equipo entre los docentes?					
			19. ¿Considera usted importante mejorar la calidad de enseñanza con la colaboración de todos los miembros de la institución?					
			20. ¿Mantiene usted una buena relación con los padres de sus estudiantes?					
		Determina vínculos de respeto, colaboración y responsabilidad tanto con las familias, la sociedad civil, la comunidad y con otras instituciones estatales.	21. ¿Realiza usted actividades con su comunidad para transmitir la integración de la institución con la misma?					
			22. ¿Solicita la colaboración y el apoyo de los padres de familia en el aprendizaje de sus hijos?					
			23. ¿Comunica usted a sus estudiantes y a los padres de familia sobre el apoyo que necesita su comunidad?					
			24. ¿Comunica usted a las familias de sus estudiantes, autoridades de la comunidad los aportes, avances y resultados de su practica pedagogica?					
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Medita sobre su práctica profesional en el colegio llevando a cabo estrategias de aprendizaje de forma continua.	25. ¿Medita usted sobre su desempeño como docente en el aula de clases?					
			26. ¿Considera usted como parte de una buena practica profesional en la docencia, se debe aplicar estrategias de enseñanza a sus estudiantes?					
			27. ¿Se capacita usted cada cierto tiempo llevando diplomados o cursos de especializacion para fortalecer su desempeño docente?					
			28. ¿Practica usted la ética y el respeto dentro del salón de clases?					
		Ejecuta su labor de docente con valores éticos demostrando respeto por los derechos de los demás con mucha honestidad, justicia, responsabilidad y sobretodo, compromiso.	29. ¿Promueve usted con buenas prácticas los derechos de las personas dentro del salón de clases?					
			30. ¿Acude usted responsablemente a las reuniones y asambleas para conocer más sobre la correcta practica pedagogica docente?					
			31. ¿Interviene usted en actividades realizadas por el colegio y la comunidad demostrando compromiso, respeto y responsabilidad?					
			32. ¿Promueve usted el principio de justicia en el salón de clases?					

Firma del experto

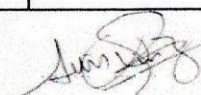


Fecha 4/01/19



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: Motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.							
Apellidos y nombres del investigador: Malpartida Paredes, María Elvira							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Dios Zárate, Luis Enrique							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Motivación laboral	Factores motivacionales intrínsecos	Responsabilidad	1. ¿Se considera una persona con un alto grado de responsabilidad en su trabajo dentro de la institución?	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Trabajo en si mismo	2. ¿Cree usted que trabaja en su crecimiento personal y profesional?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Crecimiento	3. ¿Cree usted que existen oportunidades para hacer línea de carrera dentro de la institución?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. ¿Considera usted que es importante para su crecimiento profesional tener la oportunidad de recibir capacitaciones constantes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			5. ¿Considera usted importante recibir algún reconocimiento cada cierto tiempo por realizar su trabajo correctamente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Reconocimiento	6. ¿Cree usted que sus méritos deben ser reconocidos y comunicados a los demás colaboradores de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			7. ¿Considera usted que su director debería reconocer el desempeño de los mejores docentes con un ascenso laboral?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Promoción	8. ¿Siente usted mayor satisfacción al lograr mejores resultados que otros docentes de la institución?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Logro	9. ¿Cree usted que las tareas que realiza son un gran aporte para alcanzar los objetivos y metas de la institución?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Factores de higiene extrínsecos	Seguridad	10. ¿Cree usted que la institución le brinda estabilidad laboral actualmente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			11. ¿Considera usted importante que la institución cuente con políticas de seguridad y salud en el trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			12. ¿Considera usted que su relación laboral con su director es buena?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Relación con el jefe	13. ¿Cuenta usted con apoyo constante por parte de su director para realizar mejor sus funciones?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Supervisión	14. ¿Considera usted que la supervisión de su director le permite realizar sus actividades laborales sin contratiempos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Condiciones de trabajo	15. ¿Cuenta usted con un buen ambiente físico para desempeñarse adecuadamente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			16. ¿Considera usted que la institución debe proporcionarle las herramientas necesarias para poder realizar su trabajo eficientemente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			17. ¿Piensa usted que es posible cambiar las formas de organización en la institución para mejorar las condiciones de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			18. ¿Considera usted que su salario está acorde con las funciones que realiza dentro de la institución?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Sueldo	19. ¿Mantiene usted una buena relación con sus compañeros de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Relación con los compañeros	20. ¿Considera usted que el tener una relación amistosa con sus compañeros lo motiva a desempeñarse mejor en la institución?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			21. ¿Siente usted que su trabajo en la institución afecta su vida personal?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Vida personal	22. ¿Cree usted que existe una buena administración en la institución que labora?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Política y administración	23. ¿Considera que las personas que conforman parte de la institución son elegidas de manera óptima?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			24. ¿Siente usted que el cargo que asume en la institución es percibido con admiración?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Estatus	25. ¿Siente usted que su cargo es respetado de igual manera que otros cargos dentro de la institución?		<input checked="" type="checkbox"/>		

Firma del experto



Fecha 14/10/19

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Motivación laboral	Factores motivacionales intrínsecos	Responsabilidad	1. ¿Se considera una persona con un alto grado de responsabilidad en su trabajo dentro de la institución?	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Trabajo en si mismo	2. ¿Cree usted que trabaja en su crecimiento personal y profesional?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Crecimiento	3. ¿Cree usted que existen oportunidades para hacer línea de carrera dentro de la institución?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. ¿Considera usted que es importante para su crecimiento profesional tener la oportunidad de recibir capacitaciones constantes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Reconocimiento	5. ¿Considera usted importante recibir algún reconocimiento cada cierto tiempo por realizar su trabajo correctamente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6. ¿Cree usted que sus méritos deben ser reconocidos y comunicados a los demás colaboradores de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Promoción	7. ¿Considera usted que su director debería reconocer el desempeño de los mejores docentes con un ascenso laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Logro	8. ¿Siente usted mayor satisfacción al lograr mejores resultados que otros docentes de la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>				
		9. ¿Cree usted que las tareas que realiza son un gran aporte para alcanzar los objetivos y metas de la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Factores de higiene extrínsecos	Seguridad	10. ¿Cree usted que la institución le brinda estabilidad laboral actualmente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			11. ¿Considera usted importante que la institución cuente con políticas de seguridad y salud en el trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			12. ¿Considera usted que su relación laboral con su director es buena?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Relación con el jefe	13. ¿Cuenta usted con apoyo constante por parte de su director para realizar mejor sus funciones?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Supervisión	14. ¿Considera usted que la supervisión de su director le permite realizar sus actividades laborales sin contratiempos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Condiciones de trabajo	15. ¿Cuenta usted con un buen ambiente físico para desempeñarse adecuadamente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			16. ¿Considera usted que la institución debe proporcionarle las herramientas necesarias para poder realizar su trabajo eficientemente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			17. ¿Piensa usted que es posible cambiar las formas de organización en la institución para mejorar las condiciones de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Sueldo	18. ¿Considera usted que su salario está acorde con las funciones que realiza dentro de la institución?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Relación con los compañeros	19. ¿Mantiene usted una buena relación con sus compañeros de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			20. ¿Considera usted que el tener una relación amistosa con sus compañeros lo motiva a desempeñarse mejor en la institución?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Vida personal	21. ¿Siente usted que su trabajo en la institución afecta su vida personal?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Política y administración	22. ¿Cree usted que existe una buena administración en la institución que labora?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	23. ¿Considera que las personas que conforman parte de la institución son elegidas de manera óptima?		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Estatus	24. ¿Siente usted que el cargo que asume en la institución es percibido con admiración?	<input checked="" type="checkbox"/>				
		25. ¿Siente usted que su cargo es respetado de igual manera que otros cargos dentro de la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del experto		Fecha 04/07/19					



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

**Título de la investigación:** Motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.

**Apellidos y nombres del investigador:** Malpartida Paredes, María Elvira

**Apellidos y nombres del experto:** Mg. Mejía Guerrero, Hans Salvador


VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y entiende a los estudiantes sobre sus contextos así como de contenidos de disciplina, enfoques y procesos pedagógicos.	1. ¿Brinda usted conocimientos actualizados y comprende las practicas pedagogicas en su labor como docente?	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. ¿Transmite usted adecuadamente la enseñanza y estrategias de aprendizaje a sus estudiantes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			3. ¿Elige usted apropiadamente los contenidos de enseñanza acorde al marco curricular nacional?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. ¿Planea usted ingeniosamente una enseñanza que despierte el interes y compromiso de sus estudiantes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Programa el aprendizaje en forma colegiada	5. ¿Adapta usted su enseñanza en base a los intereses, diferentes estilos de aprendizaje y características culturales de sus estudiantes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6. ¿Considera usted necesario brindar recursos adicionales a sus estudiantes como apoyo para mejor su aprendizaje?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			7. ¿Considera usted que el diseño y estructura de las evaluaciones deben ser elaboradas en relación a los aprendizajes que se espera?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			8. ¿Cree usted que los temas de aprendizaje deben tener coherencia y ser distribuidos según el tiempo necesario?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Establece un clima adecuado para el aprendizaje, también una convivencia democrática con el fin de formar futuros ciudadanos críticos e interculturales.	9. ¿Promueve usted un buen clima en el salón para un mejor aprendizaje de sus estudiantes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			10. ¿Considera usted que es importante promover la democracia en el aula de clases?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			11. ¿Considera usted que es importante fomentar en sus estudiantes el pensamiento reflexivo y crítico para buscar soluciones a un problema?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			12. ¿Incentiva usted contenidos disciplinares de manera rigida para ser entendible para sus estudiantes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Domina contenidos sobre disciplina, estrategias de aprendizaje y el uso de recursos adecuados.	13. ¿Aplica usted estrategias de aprendizaje con el fin de propiciar el pensamiento critico y la creatividad de los estudiantes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			14. ¿Aplica usted diferentes métodos de enseñanza según el estilo de aprendizaje de sus estudiantes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			15. ¿Evalúa usted constantemente a sus estudiantes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			16. ¿Conversa usted con sus estudiantes sobre los resultados obtenidos en sus evaluaciones para comprometerlos a mejorar académicamente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Interviene con gesto democrático, crítico y colaborativo en la administración del colegio y revisa continuamente el Plan Estratégico Institucional (PEI)	17. ¿Considera usted que sus compañeros docentes deben trabajar con iniciativa e intercambiar sus experiencias curriculares?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			18. ¿Cree usted que es importante fomentar el trabajo en equipo entre los docentes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			19. ¿Considera usted importante mejorar la calidad de enseñanza con la colaboración de todos los miembros de la institución?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			20. ¿Mantiene usted una buena relación con los padres de sus estudiantes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Determina vínculos de respeto, colaboración y responsabilidad tanto con las familias, la sociedad civil, la comunidad y con otras instituciones estatales.	21. ¿Realiza usted actividades con su comunidad para transmitir la integración de la institución con la misma?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			22. ¿Solicita la colaboración y el apoyo de los padres de familia en el aprendizaje de sus hijos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			23. ¿Comunica usted a sus estudiantes y a los padres de familia sobre el apoyo que necesita su comunidad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			24. ¿Comunica usted a las familias de sus estudiantes, autoridades de la comunidad los aportes, avances y resultados de su practica pedagogica?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Medita sobre su práctica profesional en el colegio llevando a cabo estrategias de aprendizaje de forma continua.	25. ¿Medita usted sobre su desempeño como docente en el aula de clases?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			26. ¿Considera usted como parte de una buena practica profesional en la docencia, se debe aplicar estrategias de enseñanza a sus estudiantes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			27. ¿Se capacita usted cada cierto tiempo llevando diplomados o cursos de especializacion para fortalecer su desempeño docente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			28. ¿Practica usted la ética y el respeto dentro del salón de clases?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Ejecuta su labor de docente con valores éticos demostrando respeto por los derechos de los demás con mucha honestidad, justicia, responsabilidad y sobretodo, compromiso.	29. ¿Promueve usted con buenas prácticas los derechos de las personas dentro del salón de clases?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			30. ¿Acude usted responsablemente a las reuniones y asambleas para conocer más sobre la correcta practica pedagogica docente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			31. ¿Interviene usted en actividades realizadas por el colegio y la comunidad demostrando compromiso, respeto y responsabilidad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			32. ¿Promueve usted el principio de justicia en el salón de clases?		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>Firma del experto</b>	<b>Fecha</b> 04/07/19						

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019.

Apellidos y nombres del investigador: Malpartida Paredes, María Elvira

Apellidos y nombres del experto: Mg. Castillo Canales, Braulio Antonio

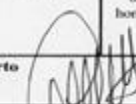
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Motivación laboral	Factores motivacionales intrínsecos	Responsabilidad	1. ¿Se considera una persona con un alto grado de responsabilidad en su trabajo dentro de la institución?	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo	///		
		Trabajo en si mismo	2. ¿Cree usted que trabaja en su crecimiento personal y profesional?		///		
		Crecimiento	3. ¿Cree usted que existen oportunidades para hacer línea de carrera dentro de la institución?		///		
			4. ¿Considera usted que es importante para su crecimiento profesional tener la oportunidad de recibir capacitaciones constantes?		///		
			5. ¿Considera usted importante recibir algún reconocimiento cada cierto tiempo por realizar su trabajo correctamente?		///		
		Reconocimiento	6. ¿Cree usted que sus méritos deben ser reconocidos y comunicados a los demás colaboradores de la empresa?		///		
			7. ¿Considera usted que su director debería reconocer el desempeño de los mejores docentes con un ascenso laboral?		///		
		Promoción	8. ¿Siente usted mayor satisfacción al lograr mejores resultados que otros docentes de la institución?		///		
		Logro	9. ¿Cree usted que las tareas que realiza son un gran aporte para alcanzar los objetivos y metas de la institución?		///		
	10. ¿Cree usted que la institución le brinda estabilidad laboral actualmente?		///				
	Factores de higiene extrínsecos	Seguridad	11. ¿Considera usted importante que la institución cuente con políticas de seguridad y salud en el trabajo?		///		
			12. ¿Considera usted que su relación laboral con su director es buena?		///		
			13. ¿Cuenta usted con apoyo constante por parte de su director para realizar mejor sus funciones?		///		
		Relación con el jefe	14. ¿Considera usted que la supervisión de su director le permite realizar sus actividades laborales sin contratiempos?		///		
		Supervisión	15. ¿Cuenta usted con un buen ambiente físico para desempeñarse adecuadamente?		///		
		Condiciones de trabajo	16. ¿Considera usted que la institución debe proporcionarle las herramientas necesarias para poder realizar su trabajo eficientemente?		///		
			17. ¿Piensa usted que es posible cambiar las formas de organización en la institución para mejorar las condiciones de trabajo?		///		
			18. ¿Considera usted que su salario está acorde con las funciones que realiza dentro de la institución?		///		
		Sueldo	19. ¿Mantiene usted una buena relación con sus compañeros de trabajo?		///		
		Relación con los compañeros	20. ¿Considera usted que el tener una relación amistosa con sus compañeros lo motiva a desempeñarse mejor en la institución?		///		
			21. ¿Siente usted que su trabajo en la institución afecta su vida personal?		///		
		Vida personal	22. ¿Cree usted que existe una buena administración en la institución que labora?		///		
		Política y administración	23. ¿Considera que las personas que conforman parte de la institución son elegidas de manera óptima?		///		
			24. ¿Siente usted que el cargo que asume en la institución es percibido con admiración?		///		
		Estatus	25. ¿Siente usted que su cargo es respetado de igual manera que otros cargos dentro de la institución?		///		
Firma del experto		 Mg. BRAULIO CASTILLO		Fecha 10/08/19			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019

Apellidos y nombres del investigador: Malignita Paredes, Maria Elvira

Apellidos y nombres del experto: Mg. Camillo Canales, Ilirio Antonio

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y entiende a los estudiantes sobre sus contextos así como de contenidos de disciplinas, enfoques y procesos pedagógicos.	1. ¿Brinda usted conocimientos actualizados y comprende las prácticas pedagógicas en su labor como docente?	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo	/		
			2. ¿Transmite usted adecuadamente la enseñanza y estrategias de aprendizaje a sus estudiantes?				
			3. ¿Elige usted apropiadamente los contenidos de enseñanza acorde al marco curricular nacional?				
			Programa el aprendizaje en forma colegiada				4. ¿Planea usted minuciosamente una enseñanza que despierte el interés y compromiso de sus estudiantes?
		5. ¿Adapta usted su enseñanza en base a los intereses, diferentes estilos de aprendizaje y características culturales de sus estudiantes?					
		6. ¿Considera usted necesario brindar recursos adicionales a sus estudiantes como apoyo para mejor su aprendizaje?					
		7. ¿Considera usted que el diseño y estructura de las evaluaciones deben ser elaboradas en relación a los aprendizajes que se espera?					
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Establece un clima adecuado para el aprendizaje, también una convivencia democrática con el fin de formar futuros ciudadanos críticos e interculturales.				8. ¿Cree usted que los temas de aprendizaje deben tener coherencia y ser distribuidos según el tiempo necesario?
	9. ¿Promueve usted un buen clima en el salón para un mejor aprendizaje de sus estudiantes?						
	Domina contenidos sobre disciplina, estrategias de aprendizaje y el uso de recursos adecuados.		10. ¿Considera usted que es importante promover la democracia en el aula de clases?				
			11. ¿Considera usted que es importante fomentar en sus estudiantes el pensamiento reflexivo y crítico para buscar soluciones a un problema?				
			12. ¿Incentiva usted contenidos disciplinares de manera rígida para ser entendible para sus estudiantes?				
			13. ¿Aplica usted estrategias de aprendizaje con el fin de propiciar el pensamiento crítico y la creatividad de los estudiantes?				
	Realiza evaluaciones constantes a los estudiantes		14. ¿Aplica usted diferentes métodos de enseñanza según el estilo de aprendizaje de sus estudiantes?				
			15. ¿Evalúa usted constantemente a sus estudiantes?				
			16. ¿Conversa usted con sus estudiantes sobre los resultados obtenidos en sus evaluaciones para comprometerlos a mejorar académicamente?				
			17. ¿Considera usted que sus compañeros docentes deben trabajar con iniciativa e intercambiar sus experiencias curriculares?				
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Interviene con gesto democrático, crítico y colaborativo en la administración del colegio y revisa continuamente el Plan Estratégico Institucional (PEI)				18. ¿Cree usted que es importante fomentar el trabajo en equipo entre los docentes?
							19. ¿Considera usted importante mejorar la calidad de enseñanza con la colaboración de todos los miembros de la institución?
			Determina vínculos de respeto, colaboración y responsabilidad tanto con las familias, la sociedad civil, la comunidad y con otras instituciones estatales.				20. ¿Mantiene usted una buena relación con los padres de sus estudiantes?
							21. ¿Realiza usted actividades con su comunidad para transmitir la integración de la institución con la misma?
							22. ¿Solicita la colaboración y el apoyo de los padres de familia en el aprendizaje de sus hijos?
							23. ¿Comunica usted a sus estudiantes y a los padres de familia sobre el apoyo que necesita su comunidad?
		24. ¿Comunica usted a las familias de sus estudiantes, autoridades de la comunidad los aportes, avances y resultados de su práctica pedagógica?					
		25. ¿Medita usted sobre su desempeño como docente en el aula de clases?					
		26. ¿Considera usted como parte de una buena práctica profesional en la docencia, se debe aplicar estrategias de enseñanza a sus estudiantes?					
		27. ¿Se capacita usted cada cierto tiempo llevando diplomados o cursos de especialización para fortalecer su desempeño docente?					
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Medita sobre su práctica profesional en el colegio llevando a cabo estrategias de aprendizaje de forma continua.	28. ¿Practica usted la ética y el respeto dentro del salón de clases?				
			29. ¿Promueve usted con buenas prácticas los derechos de las personas dentro del salón de clases?				
		Ejecuta su labor de docente con valores éticos demostrando respeto por los derechos de los demás con mucha honestidad, justicia, responsabilidad y sobretodo, compromiso.	30. ¿Acude usted responsablemente a las reuniones y asambleas para conocer más sobre la correcta práctica pedagógica docente?				
			31. ¿Interviene usted en actividades realizadas por el colegio y la comunidad demostrando compromiso, respeto y responsabilidad?				
			32. ¿Promueve usted el principio de justicia en el salón de clases?				
Irma del experto		Mg. CAMILLO CANALES, ILIRIO ANTONIO	Fecha 10/06/19				

## Anexo 06: Autorización de autores para aplicación de instrumentos

**Claudia Pardo** <claudy\_pm@yahoo.com>

para mí ▾



Estimada Maria Malpartida:

Me resulta satisfactorio saber que estas considerando utilizar los instrumentos de mi Tesis de maestría: **El estilo de enseñanza y el desempeño docente en la I.E. "Enrique Guzmán y Valle" - Los Olivos, 2018;** para la elaboración de tu investigación.

Con el propósito de aportar y colaborar en tu estudio, te autorizo a utilizar los instrumentos necesarios para tu tesis.

Te deseo muchos éxitos en tus proyectos y espero aspire a concluir una tesis que aporte ampliamente a tu campo de estudio de forma positiva y provechosa.

Queda a tu servicio

Mg. Claudia Pardo Merino

...

**Rossana Villanueva Ospinal** <rossnavillanuevao@gmail.com>

para mí ▾

Buenas Noches Estimada: Maria Malpartida.

Me es grato el hecho de que consideres el instrumento de la tesis realizada por mi persona como referente para realizar tu investigación.

Con el fin de colaborar en su proyecto de investigación, doy autorización para el uso del instrumento correspondiente a la motivación laboral.

Esperando que concluya satisfactoriamente tu investigación.

Atte.

Rossana Villanueva Ospinal.

**Iley vanegas quispe** <ileyvq@gmail.com>

para mí ▾



Buenas tardes estimada María Malpartida. Me es grato el hecho de que consideres el instrumento de la tesis realizada por mi persona como referente para realizar tu investigación.

Con el fin de colaborar, doy autorización para el uso del instrumento correspondiente a la motivación laboral.

Esperando que concluya satisfactoriamente tu investigación, recibe mis felicitaciones.

Atte.

Iley Guadalupe Vanegas Quispe

...