



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación y desempeño laboral en los docentes de la I.E. Colegio
Mayor Mendel, Arequipa 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Ticona Alvarez, Iris María Alejandra (ORCID: 0000-0001-5387-2652)

ASESORA:

Dra. Calanchez Urribarri, África del Valle (ORCID: 0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Lima – Perú

2022

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón mi tesis, a mis padres, mi hermana y enamorado pues sin ellos no lo habrían logrado. Sus bendiciones, nuestros sacrificios jamás hubiera hecho esto posible, por eso les doy como ofrenda mi trabajo por su paciencia y amor, los amo.

Agradecimiento

Agradecer desde lo mas profundo a la Universidad César Vallejo por hacer posible esta meta trazada, el aprendizaje que obtuve será para toda mi vida, en especial agradecerle a mi asesora, la Dra. África del Valle Calanchez de Bracho por su paciencia, carisma y por haberme entregado sus conocimientos, gracias por este proceso tan increíble.

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de Investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIONES	31
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS.....	51

Índice de tablas

Tabla 1. Motivación laboral en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022.....	23
Tabla 2 Dimensiones de la motivación laboral en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022	24
Tabla 3. Desempeño laboral en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022.....	25
Tabla 4. Dimensiones del desempeño laboral en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022	26
Tabla 5. Pruebas de normalidad	27
Tabla 6. Correlación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022	27
Tabla 7. Grado de relación según coeficientes de correlación	28
Tabla 8. Correlación entre la motivación laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022	28
Tabla 9.. Correlación entre la motivación laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022	29
Tabla 10. Correlación entre la motivación laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022.....	30
Tabla 11. Correlación entre la motivación laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022.....	31

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Motivación laboral en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022.....	23
Figura 2. Dimensiones de la motivación laboral en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022	24
Figura 3. Desempeño laboral en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022.....	25
Figura 4. Dimensiones del desempeño laboral en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022	26

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la Motivación y desempeño laboral en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022. La metodología que se utilizó fue de tipo aplicativo, de nivel relacional y un diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo constituida por 25 docentes y el muestreo utilizado fue el censal, por lo que se tomó de muestra a toda la población. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario de motivación y desempeño docente. Los resultados muestran que el 52.00% de docentes estaban totalmente de acuerdo y el 48.00% de acuerdo con la motivación laboral, los mayores porcentajes de la dimensión motivación respondieron estar totalmente de acuerdo (56.00%) con la motivación extrínseca, totalmente de acuerdo (56.00%) con la motivación intrínseca y totalmente de acuerdo (76.00%) con la motivación trascendente. Asimismo, el 72.00% de docentes respondieron siempre y el 24.00% casi siempre realiza un buen desempeño, en cuanto a sus dimensiones la mayoría de los docentes presentaron altos niveles de desempeño. Las conclusiones que se llegaron muestran que, a mayor motivación laboral, mayor será el desempeño docente en la Institución Educativa Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022.

Palabras Claves: Motivación laboral, desempeño docente, pedagógico, institución educativa

Abstract

The objective of this research was to determine the motivation and work performance in the teachers of the I.E. College Mayor Mendel, Arequipa 2022. The methodology used was of an application type, relational level and a non-experimental cross-sectional design, the population consisted of 25 teachers and the sampling used was the census, so it was taken from shows the entire population. The technique used was the survey and the instrument applied was the motivation and teacher performance questionnaire. The results show that 52.00% of teachers totally agreed and 48.00% agreed with work motivation, the highest percentages of the motivation dimension answered totally agree (56.00%) with extrinsic motivation, totally agree (56.00 %) with intrinsic motivation and totally in agreement (76.00%) with transcendent motivation. Likewise, 72.00% of teachers always responded and 24.00% almost always performed well, in terms of their dimensions, the majority of teachers presented high levels of performance. The conclusions that were reached show that, the greater the work motivation, the greater the teaching performance in the College Mayor Mendel Educational Institution, Arequipa 2022.

Keywords: Work motivation, teaching performance, pedagogical, educational institution

I. INTRODUCCIÓN

En el presente mercado de integración mundial las organizaciones deben tener la capacidad de competir y ser mejor que otras, siendo un factor valioso contar con personal eficiente, porque de estos dependerá la satisfacción, el crecimiento y la supervivencia de la institución en el ámbito empresarial

Existen diversos tipos de empresas, una de ellas es la educativa. La institución educativa tiene como objetivo de instruir cultural y socialmente rigiéndose a reglas puntuales de políticas pedagógicas, para así lograr implementar nuevos conocimientos y técnicas hacia los educandos. No obstante, como en toda organización cuando los colaboradores no son valorados por los superiores, ni se sienten motivados, a la vez se tiene trabajo excesivo y falta de materiales apropiados para ejercer su función, genera una gran desmotivación.

A nivel internacional, según la información en Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being (2021), refiere que, la ocupación de docente afronta una situación difícil en el sistema educacional en Europa, por escases de esos profesionales. Para contrarrestar esta situación, las autoridades europeas están tomando acciones con el propósito de reestructurar la formación básica de los profesores, mejorando las condiciones de trabajo, reorganizando el trayecto profesional y actualizando de forma constante la instrucción profesional.

En la misma publicación, refiriéndose a las condiciones laborales en la Unión Europea, un profesor del total de cinco posee un contrato provisional. Uno de tres docentes menores de 35 años, disponen de un contrato de tiempo definido. Siendo dos de cada tres en España. En cuanto al salario, el 37,8 % de profesores del viejo continente están satisfechos con su remuneración, y el 50% manifiesta una sobrecarga en el trabajo, como bastante revisión de pruebas, trabajos administrativos, tarea de los estudiantes, realización de requerimientos de los superiores y el cumplimiento por los resultados de los estudiantes. Esto trae como

consecuencia la desmotivación del profesorado, llegando hasta incluso a la deserción profesional.

De acuerdo con un informe de ADP The Workforce View in Europe antes de la crisis sanitaria, presento de forma ordenada y según su importancia, los aspectos que los colaboradores europeos considera que son primordiales para conservar la motivación: entre estos resalta la remuneración como elemento que más motiva (47 %), luego está el ambiente laboral (30%), conciliar (28 %) y el reconocimiento de los superiores (19 %).

Asimismo, un estudio de la ADP People Unboxed en el año 2019, afirmo que el sueldo para varios empleados europeos no influye en su motivación, manifestando que el 48% labora por el crecimiento personal y las relaciones de trabajo. Al examinar cuando la ausencia de la motivación puede conllevar a la deserción del trabajo, la información nos muestra que un 28% de trabajadores europeos manifiestan que al menos cada poco mes siente deseos de renunciar y un 13% lo toman en cuenta semanal o frecuentemente más de uno de cada diez. Concluyendo que los superiores muchas veces no entienden a sus colaboradores y no conocen lo que estos lograrían dar a la institución.

Según el directivo de operaciones de ADP Iberia, Raúl Sibaja, cuando los trabajadores no perciben que están siendo valorados y entendidos, es posible que afecte su productividad laboral. Asimismo, en el año 2019, la consultoría Hays prevé que algo más del 40% de colaboradores de España no experimenta la motivación en su centro laboral y planea una transformación de vida profesional. Esta pérdida de motivación, junto a otros elementos como por ejemplo el estrés son los motivos por los que las instituciones tienen que batallar con más pérdidas de trabajo voluntarias.

En el 2021, según EU-OSHA muchos países han adoptado medidas para motivar a sus trabajadores durante la crisis sanitaria, como los estímulos monetarios que han servido para la motivación de trabajadores para invertir en la aplicación de

medidas de SST. Los estímulos monetarios se han presentado como: estímulos fiscales, asociados con el seguro, no financieros y a manera de agradecimiento.

Según el informe del VI Estudio Global que trata del manejo de tecnología en la educación de BlinkLearning (2021), hecho a docentes de Latinoamérica y España, estos exigen mejoras de conectividad, infraestructura y formación. Asimismo, dos profesores del total de tres manifiesta que la carrera de docente se a valorizado tras la emergencia sanitaria, y que sus niveles de motivación se mantienen intactas; a pesar de esto en Latinoamérica los docentes requieren un trato más favorable e incrementar sus remuneraciones. Mientras en España se pretende aumentar su autoridad hacia los alumnos y apoderados.

En varios países de Latinoamérica, según ConexiónESAN (2020) en una investigación hecho por Mandomedia, que es una institución que gestiona el recurso humano, el 55 % de los encuestados indicaron que percibían un clima laboral positivo en sus instituciones a lo largo de la pandemia. Aunque, el 23 % manifestó que sentía más tensión y que las comunicaciones mostraban inconvenientes. Estas estas dos últimas características afectan la motivación del trabajador, por lo que es necesario darle solución, ya que podría traer efectos negativos en el ambiente laboral.

En el Perú, la motivación del educador no es muy favorable, hace décadas el estado no da un reconocimiento a la labor del profesorado y a la aportación de la mejora pedagógica (Cuenca & Vargas, 2018). BlinkLearning (2021) en su informe para el Perú, el 44% de docentes manifiesta que la profesión del docente se ha valorado algo o muy poco, el 22% le encanta su trabajo como profesor, pero por ciertos factores se sienten desmotivados, el 33% mejoraría su motivación si sus sueldos son mayores. Todos estos factores reducen la calidad de enseñanza y otros optan por migrar a otras instituciones que les brinden unas mejores condiciones laborales.

Asimismo, el Perú presenta unos de los mayores porcentajes de rotación laboral en toda América Latina. Afrontando esta situación Karina Rose, jefa de Recursos

Humanos del Grupo EULEN Perú, publicado en ConexiónESAN (2019), declara los elementos que dan inicio al incremento de la rotación laboral, a la carencia de motivación para seguir trabajando en la institución, falta de beneficios en el trabajo, remuneraciones por debajo del promedio y un entorno laboral malo. Estudios recientes del 2021 por la consultora Mercer, el 73% de las instituciones en el Perú señala que debe haber formas o maneras para que los trabajadores lleguen a un equilibrio en lo personal y profesional, situación que fue afectada por la emergencia sanitaria. Por lo que es importante interrelacionarse de una forma positiva y que crezca la motivación, reconociendo tanto a varones como mujeres por su papel que desempeñan para reactivar la economía de la nación.

Igualmente, un informe realizado por Sodexo Beneficios e Incentivos Perú, menciona que los trabajadores aprecian más los cursos de capacitación ya que estos son provechosos, inclusive por arriba del tiempo libre o de la forma del trabajo a distancia. Hay una orientación bastante clara de continuar progresando en lo profesional e individual, sumando todo esto hacia la institución donde trabaja, de modo que es importante escuchar las carencias del recurso humano.

Por todo lo anteriormente mencionado se observa que parte de los colaboradores de las instituciones no se sienten motivados en su actual trabajo, esto pudiera estar pasando en la Colegio Mayor Mendel de Arequipa, que traería como consecuencia un bajo desempeño laboral, según Del Ángel (2017) la motivación es uno de las partes esenciales en el ámbito educativo, porque de este se puede alcanzar llevar a cabo las labores de una modo eficiente y eficaz, para que el docente se sienta con emociones positivas y dispuesta a ejecutar labores con altos estándares de calidad y desempeño. Por lo que el presente estudio pretende conocer sobre la motivación y su relación con el desempeño docente en el Colegio Mayor Mendel.

Por lo que se plantea el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022? Además los problemas específicos establecidos son: a) ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la **preparación para el aprendizaje** de los estudiantes en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022?, b)

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la **enseñanza para el aprendizaje** de los estudiantes en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022?, c) ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la **participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad** en los I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022? y d) ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y **desarrollo de la profesionalización y la identidad docente** en la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022?

El presente estudio presenta **justificación teórica**, debido a que está basado en teorías científicas con el propósito de incrementar el conocimiento y que nos permitirá identificar la relación de la motivación y el clima organizacional. La variable de estudio motivación laboral está basada en la Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg y de la motivación trascendente que es sustentada por Pérez (2018), el aporte científico que se logre contribuirá a entregar referencias teóricas acerca de la investigación, utilizando el fundamento que contiene acerca del mismo, para así aportar una adecuada interpretación de lo real.

En la **justificación práctica**, los alcances que se deriven de este estudio servirán para corregir las deficiencias que pudiera estar presentando la institución, proponiendo varias opciones de solución con la participación y ayuda de los profesores.

En la **justificación metodológica** de esta investigación, se dispondrá de dos instrumentos para la toma de información de la muestra y medición de las dos variables de estudio, estos serán sujetos a juicio de expertos y validación estadística, y pueden ser empleados para posteriores investigaciones.

En la **justificación social**, la investigación mostrará las deficiencias que pudieran estar presentando las dos variables de estudio en los docentes, por lo que al subsanar estas, contribuiremos a mejorar la enseñanza de los alumnos en los colegios.

Por último, en la **justificación económica**, se propondrán opciones para mejorar

el salario emocional según los resultados obtenidos, debido a que si un docente está motivado incrementará su desempeño y productividad en la institución.

De manera que, el objetivo general del estudio es: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022, siendo los objetivos específicos los siguientes: a) Analizar la relación entre la motivación laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022?, b) Identificar la relación entre la motivación laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022, c) Evaluar la relación entre la motivación laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022 y d) Establecer la relación entre la motivación laboral y desarrollo de la profesionalización y la identidad docente en la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022.

De la misma manera se planteó la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_a) para la hipótesis general: La motivación no se relaciona significativamente con el desempeño docente (H_0) y la motivación se relaciona significativamente con el desempeño docente (H_a). Asimismo, para la hipótesis específica 1: la motivación no se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes (H_0) y la motivación se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes (H_a); hipótesis específica 2: la motivación no se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (H_0) y la motivación se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (H_a); hipótesis específica 3: la motivación no se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (H_0) y la motivación se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (H_a); hipótesis específica 4: la motivación no se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (H_0) y la motivación se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (H_a)

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de la investigación se llevó a cabo una revisión de **antecedentes internacionales** sobre el tema, como el de Paz (2020), en su estudio titulado “Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes”, tuvo como objetivo indicar si la gestión educativa se relaciona con el mejoramiento del desempeño laboral en docentes. La metodología fue de una perspectiva cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional. Los resultados demuestran que la institución de enseñanza presenta falencias y debe reorganizarse, cambiando los procedimientos de gestión pedagógica considerando las carencias presentes y las se darán a futuro. Se concluye que las variables de investigación se relacionan de forma positiva.

Castillo (2021), en su estudio “Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación” tuvo como objetivo principal indicar si la motivación va influenciar en el desempeño laboral de los profesores. La investigación empleó un enfoque cualitativo y cuantitativo. La población estuvo conformada por 288 profesores de zona rural y urbana. El instrumento para recolección de datos presentaba 24 ítems, de estos, 14 están orientados en la motivación y 6 en el desempeño laboral. Los resultados indican que la motivación es influenciada por el reconocimiento laboral, por parte de los directores y la colectividad pedagógica. Igualmente, la remuneración que se debe tratar de corregir porque gran parte de los encuestados no se sienten satisfechos. Concluyendo que la motivación y desempeño laboral en los profesores presentan relación.

Orellana (2019), en su investigación “El liderazgo del director y el desempeño docente auto percibido en un grupo de colegios privados salvadoreños”, el objetivo fue identificar si en las dimensiones de liderazgo directivo que perciben los profesores son predictores reveladores del desempeño educativo. Para esto se utilizó un estudio cuantitativo, de tipo correlacional y transversal, los 105 profesores conformaron la muestra, los cuestionarios utilizados fueron la Autoevaluación Docente y el Multifactorial (MQL). El análisis estadístico se efectuó mediante la

regresión múltiple. Los resultados nos muestran que el liderazgo transaccional y el desempeño docente tienen una correlación positiva. Todas las dimensiones a excepción de emocionalidad en el desempeño docente son significativas con la predicción. Los profesores que trabajan en instituciones en donde los directores tienen una antigüedad mayor a siete años laborando, demostraron considerablemente un mejor desempeño en los indicadores de emocionalidad y capacidad pedagógica. Concluyendo que los docentes que tiene años laborando con el mismo director adquiere y fortalece sus capacidades en el entorno profesional y domina una mejor emocionalidad, ya que estos no afrontan la oposición al cambio y la aprobación de un nuevo director. En cambio, los directores que se quedan en el cargo por largo tiempo pierden la facultad de motivar al personal.

Díaz & Torres (2018), en su investigación “Motivación en el desempeño laboral del personal docente. Diseño de talleres motivacionales” se evaluó si la motivación tiene una influencia en el desempeño laboral del docente. La metodología aplicada para el estudio se tomó el método hipotético deductivo, el enfoque del estudio cualitativa y cuantitativa. Los métodos utilizados fueron Analítico - sintético, observación y correlacional. La población se conformó por 1 autoridad y 24 docentes, y el muestreo utilizado fue el intencional, que nos permitió tomar a toda la población como muestra. Las técnicas utilizadas fueron las entrevistas y la encuesta. Los resultados muestran que el departamento administrativo no aplica una instrucción periódica a los profesores con el fin de que desarrolle una permanencia laboral y psicológica, la carencia de motivación y el desentendido de los directores conlleva a un desempeño laboral negativo en los profesores. Se concluyó que el profesor declara que el logro de la cultura participativa será dependiente del grado de motivación y talento apto para competir.

Farías (2019), en su estudio “Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la “escuela ciudad de salinas” provincia de Santa Elena año 2018”, propuso determinar si las estrategias de motivación aumentarían el desempeño laboral en docentes. El estudio es descriptivo y exploratorio, con enfoque cuantitativo y cualitativo, utilizando método inductivo y deductivo. La población está

compuesta de 123 trabajadores, para la muestra se tomó toda la población, realizando un muestreo no probabilístico por conveniencia, en la recopilación de la información se usó la técnica de la encuesta y encuesta. Los resultados nos muestran que el 46% de docentes no están motivados, el 62% no reciben incentivos y el 38% menciona que no valoran sus los logros por un buen desempeño. Asimismo, los padres de familia manifiestan que el 40% de los docentes no están motivados, el 50% menciona que la institución no ofrece reconocimientos, el 50% considera que el desempeño de los docentes no es apropiado. Concluyendo que existe limitado interés de los indicadores que esté asociado a la motivación y el desempeño laboral, por lo afecta el desenvolvimiento regular de los docentes.

De la misma manera se hizo una búsqueda de antecedentes nacionales de las variables de estudio, hallando autores como: Malpartida (2019), en su investigación “Motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019” tuvo el objetivo de relacionar la motivación y el desempeño de los docentes. Este estudio es aplicativo, con una perspectiva cuantitativa, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental y transversal. La población fue de 35 docentes, siendo la muestra de 32. Los resultados permitieron conocer que el 65.6% de docentes perciben una motivación alta, y que el desempeño es competente y destacado con 50.0% para ambos. Concluyendo que la motivación y el desempeño docente muestran una correlación.

Medina (2021), en su estudio “Motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac, 2021”, tuvo el propósito de conocer la influencia de la motivación en el desempeño docente. Para lo cual el estudio fue aplicativo, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental y correlacional. Contó con una población de 40 docentes, la muestra fue igual a la población. La encuesta fue empleada como técnica y como instrumento el cuestionario. Los resultados nos muestran que el 75% de docentes percibe eficiente la labor que desempeñan aun cuando la motivación no es alta. Concluyendo que no hay relación entre la motivación y el desempeño docente.

Santiago (2017), en su investigación “Motivación laboral y desempeño del personal docente del colegio Salesiano Rosenthal de La Puente, Lima – 2016”, tuvo como objetivo relacionar la motivación laboral con el desempeño del profesorado. La investigación es correlacional, diseño no experimental y transversal. La población fue el total de profesores y el muestreo utilizado fue el censal. La técnica empleada es la encuesta. En los resultados el 40 % de docentes presenta motivación laboral alta, asimismo el desempeño del personal es medio y alto con 40.0% para ambos. Se concluye que la motivación laboral y el desempeño docente se encuentran relacionados.

Rojas (2020), en su investigación “Motivación y desempeño laboral de los docentes en la institución educativa técnica "Túpac Amaru" del distrito de Chilca – Huancayo”, se tuvo el propósito de relacionar la motivación y el desempeño docentes. La metodología correspondió a una investigación básica, nivel descriptivo correlacional, 120 docentes representó la población, siendo 30 la muestra, para esto se usó el muestreo probabilístico al azar. La encuesta se empleó como técnica y como instrumento el cuestionario. Como resultado se muestra que el 63.33% de docentes la motivación es buena, mientras que el 63.00% tiene un desempeño laboral bueno. Concluyendo que la motivación y desempeño docente no se observa relación.

Aller (2019), en su investigación “Motivación y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa emblemática Simón Bolívar de Moquegua 2018” tuvo el propósito de asociar y describir la motivación y desempeño docente. Para esto se utilizó una investigación aplicada, diseño no experimental y correlacional. La población con 97 educadores, siendo esta tomada como muestra. La encuesta se usó como técnica y como instrumentos los cuestionarios. En los resultados el 54.64% de docentes percibe una motivación es buena y el 53.61% percibe un desempeño del docente muy bueno. Se concluye que la motivación y el desempeño docente muestran relación.

Con relación a la **motivación laboral**, las teorías en el cual se basa la presente investigación: Es la teoría de la motivación - higiene de Herzberg y la teoría de la

motivación trascendente de Pérez (1997). La Teoría de Herzberg expresa minuciosamente la motivación, y se halla una correspondencia entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral, y la motivación extrínseca y la no satisfacción. Los factores intrínsecos pueden ser: realización personal, distinción, la labor misma, la responsabilidad y el crecimiento individual, estos indicadores se asocian con la satisfacción. Factores extrínsecos, como la remuneración, la gestión administrativa, la inspección, el trato entre personas, la condición de trabajo y política se presentan no ocasiona motivación, sin embargo, eluden la insatisfacción (Robbins & Coulter, 2014).

Asimismo, la teoría de la motivación trascendente, parte de una perspectiva humanística, posee un panorama íntegro de la motivación, aseverando que los individuos no se conducen por motivos mecánicos o psicológicos, sino por las repercusiones de los hechos interpersonales en el ambiente laboral y colectivo. Es decir que la motivación reconoce inmensamente el servicio o apoyo a los individuos con los que se interrelacionan. Los componentes representativos de esta teoría son: la fidelidad, identificación, compromiso laboral y ambiente social, entre otros (Pérez, 2018).

La motivación laboral posee diversas definiciones, para Marín (2016), la motivación laboral se conceptualiza como la energía mental que motiva a los individuos a empezar, sostener y mejorar sus labores encomendadas.

García & Forero (2014), conceptualiza a la motivación el cómo el impulso de las personas al interior de una institución y, por consiguiente, se transforma en la fuerza psicológica de la misma institución. Asimismo, Navarro (2014), infiere que la motivación conlleva al grupo de actividades laborales que se realizan para la satisfacción de las carencias, y se emplea en las conductas más elementales y en las actividades más complejas de los trabajadores en cada uno de sus puestos laborales.

Koch & Bustamante (2016), sostiene que cuando la motivación se genera desde fuera del individuo es externa y cuando la persona se motiva permanentemente es

interna. Por su parte Sotelo, (2016) indica que, para poder comprender las acciones de los colaboradores, las organizaciones formales, aplicaran procedimientos para incrementar la motivación, con el propósito de que los colaboradores contribuyan al crecimiento de la institución.

Asimismo, la motivación docente para la enseñanza se comprende como el esmero, el deber y perseverancia de los docentes para estar inmersos en la educación y enseñanza de los estudiantes (Ruiz, 2015). Más concretamente, hace referencia a la medida en que los motivos para realizar las labores de enseñanza se posicionan desde hechos independientes, como el regocijo, el afecto y el valor por su trabajo; o por condicionamientos externos, como la ausencia de elección, los beneficios externos, y una afección de coacción (Katz & Shahar, 2015).

Entre las teorías de la motivación está la del Modelo de la Jerarquía de necesidades de Maslow, que ejecuta una Teoría de la Personalidad, que comprende, además, la Teoría de la Motivación, representada por La Pirámide de Maslow, en esta existen cinco niveles ordenados (Rodríguez, 2018). El primer nivel en términos laborales sería un sueldo y condiciones básicas de trabajo. El segundo nivel se refiere a la seguridad en el trabajo, estabilidad laboral, remuneración aceptable y seguro social. El tercer nivel indica las necesidades comunitarias como el vínculo, afecto, compañerismo, etc. El cuarto nivel se refiere a realizar las labores que nos hagan sentir una sensación de logro y compromiso. El nivel más alto es la autorrealización del individuo, en el trabajo esto se refiere en poner en práctica las pericias, talento e imaginación del individuo.

La Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland. Esta teoría contempla que los estímulos de motivación se encuentran asociados con carencias de logro, poder y filiación. Las particularidades que reconocen a los que se dirigen al logro, buscan ser responsables y superar los desafíos con el objetivo de conseguir las metas propuestas. El logro es fundamental por sí solo y no por que viene acompañado de recompensas. En el contexto de trabajo, los colaboradores motivados por el logro constantemente mejoran el entorno donde se desenvuelven, buscan formas más

eficientes para desarrollar sus labores, por lo que despliegan sus habilidades e innovan formas para dar solución a los problemas (Chiavenato, 2018).

Teoría de las Expectativas de Víctor Vroom. Asegura que un individuo actúa según sus expectativas cuando después de realizar una actividad, se dará un efecto a favor del individuo. Según Chiavenato (2015), indica que esta teoría se refiere a la motivación humana que forma parte del análisis de la psicología fundamental y social. Esta teoría se enfoca en el contexto organizacional, refiriéndose básicamente a la motivación laboral. La teoría sustenta que la motivación se basa en tres elementos: la Expectativa, que se refiere a la percepción del individuo para enfrentarse a las dificultades y obtener su objetivo; instrumentalidad, se relaciona a que el colaborador tiene su tarea y este forma parte indispensable para que funcione toda la institución en conjunto; Valencia, se refiere a que valora el colaborador. Unos valorarán más el salario, los descansos, el tiempo libre, entre otros.

Teoría X & Y de McGregor. Esta propuesta explica las conjeturas que ocultan los hechos de los superiores y las repercusiones de estos hechos sobre sus trabajadores. Todo director tiene una serie de conjeturas acerca del trabajador y su vínculo con lo laboral, estos se encuentran de forma constante y cuyos límites se denominan Teoría X y Teoría Y. Son dos formas excluyentes de sentir la conducta humana seguida por los directores para mantener motivados a los trabajadores y conseguir una alta producción. Los directores de la primera ven a sus subalternos como esclavos del trabajo que entienden por opresión o intimidación, en tanto los directivos de la segunda se fundamentan en el argumento de la necesidad de laborar (Robbins & Coulter, 2014).

Teoría del establecimiento de metas de Edwin Locke. Esta teoría, se asocia con el universo laboral. Locker planteó que la finalidad de laborar por un objetivo es un aliciente para estar motivado, esto es, la motivación primaria en el centro laboral se conceptualiza como el interés de conseguir un propósito definido, pues, los propósitos señalan a los trabajadores que se debe realizar y que tanto trabajo se tiene que emplear, de este modo, los objetivos específicos incrementan el

desempeño; y los objetivos complicados, cuando son aceptados, provocan un mejor desempeño teniendo presente elementos como el talento y el de aceptar los objetivos trazados; vale decir de forma participativa en la fijación de objetivos de manera personal o grupal (Robbins & Judge, 2017).

Por otra parte, los tipos de motivación se dividen en extrínsecos e intrínsecos, indican que la motivación intrínseca es cuando uno exhibe por la valía que tiene en sí; en este caso, la motivación tiene como principio mostrar la conducta misma, y la motivación se origina de efectuar la labor en sí. Los superiores muchas veces están motivados intrínsecamente, debido a que alcanzan un sentido de ejecución y logro del apoyo que ofrecen a la motivación para llegar a sus objetivos y logre una ventaja competitiva. Los cargos atrayentes y tentadores tienen mayores posibilidades de conseguir la motivación intrínseca que aquellos que son habituales o que no exigen emplear las facultades y pericias personales (Jones & George 2019).

Las motivaciones extrínsecas son debido al estímulo externo de algunos factores, como: efectivo, tiempo laboral, autos, viajes, comidas, posesiones materiales, etc.; estos factores en la persona se pueden incrementar o disminuir, pueden variar de forma rápida y de manera radical (Medina & Reascos, 2015).

Según Herzberg los Factores de higiene o extrínsecos comprende: a) Administración y política de la Institución: Asociado a las normas de trabajo y políticas en el interior del centro laboral. b) Recursos Humanos con permiso de la Gerencia: Políticas y la praxis administrativa de la institución, c) Supervisión: Ejecución del trabajo por parte de los colaboradores, d) Relación con el superior: Orientación que los superiores dan al personal que tiene su cargo. e) Condiciones de trabajo: El ambiente físico laboral, instalaciones, disposición de áreas, entornos, máquinas, tecnologías, etc., f) Sueldo: Los salarios y los beneficios según Ley laboral actualizado, g) Relación con compañeros: Las relaciones entre personas de la institución, h) Vida personal: Del trabajador de la institución, i) Relación con subordinados: Relación con el superior inmediato , j.) Estatus: Imagen institucional

exterior por ultima k.) Seguridad: La seguridad laboral, letreros de señalización, disponibilidad de equipos de seguridad, capacitaciones, entre otros.

Por su parte la Motivación Intrínseca es cuando la retribución es realizar una labor y no es necesario retribuciones externas que motiven a los empleados; aquella donde la recompensa es hacer una actividad y no se necesita recompensas externas para motivar a los trabajadores; se sujetan a cada persona, son emociones, apreciaciones de progreso personal, satisfacción, etc. La motivación intrínseca varias veces logra ser más fuerte que la motivación extrínseca, se aconseja equilibrar las dos formas de retribuciones y esta manera repercutir de modo positivo en los trabajadores (Medina & Reascos, 2015). Algunos autores mencionan que hay tres factores intrínsecos: autonomía (control sobre lo que se realiza), maestría (ser mejor en algo importante), propósito (servicio a algo más grande que nosotros mismos) (Ruiz, 2020).

Según Herzberg Factores motivadores o intrínsecos comprenden: a) Logro: Percepción de realización individual que se consigue en el cargo laboral, b) Reconocimiento: El reconocimiento a los resultados laborales, c) El trabajo en sí mismo: La realización de la tarea que puede ser atrayente y relevante, d) Responsabilidad: Compromiso que se da por parte de la institución, e) Avance o Ascenso: Desarrollo profesional que se tienen dentro de la institución y f) Crecimiento: Ascenso escalonado laboral.

La importancia de **la motivación** se precisa saber de manera que se comprenda y se emplee, sólo así la institución estará en la posición de alcanzar una cultura empresarial fuerte y transparente con trabajadores motivados y prestos a cooperar (Reascos, 2015). La motivación es una de las funciones más fundamentales de la directiva, a su vez también es la más complicada, porque a través de este se consigue que los trabajadores lleven a cabo la labor con obligación y complacencia (Münch, 2018).

Referente al **desempeño docente**, la investigación se basa en el marco del buen desempeño docente del MINEDU (2014), que es conceptualizado como las

competencias y desempeños que identifican una óptima docencia y que es solicitado a todo profesional de la educación, con la finalidad de conseguir un buen aprendizaje de los educandos. El desempeño tiene los siguientes conceptos, según Chiavenato (2018), es la eficacia y la eficiencia del trabajador siendo indispensable para la organización. Un desempeño positivo se evalúa por una tarea buena y satisfactoria entre sus trabajadores, la unión del empeño y los resultados fructíferos conlleva una buena práctica laboral en menor tiempo, menos contratiempos y mayor eficacia.

Robbins & Judge (2017) hace referencia a que el desempeño es la combinación de productividad y eficiencia cuando se realizan las principales labores tareas del trabajo. El desempeño laboral es la realización de las responsabilidades y deberes que ayudan a la productividad de bienes y servicios, o bien se relaciona con la ejecución de labores administrativas. Con Griffin, (2017), conceptualiza al desempeño: como los comportamientos laborales de los trabajadores, en confrontación (medición) con las reglas implantadas anteriormente por la Institución.

El desempeño docente dentro del ámbito educativo, son las labores del profesor antes, durante y después del suceso pedagógico, incluye el planeamiento, el dictado de clases, la revisión de las tareas, los trabajos principales y complementarios, así como las evaluaciones de los procedimientos de enseñanza (Ramos & Rueda, 2020). El desempeño docente es dependiente de la instrucción inicial del profesor, que se somete a las políticas y a las características de la institución, la cual busca el desempeño docente que “pruebe las competencias, la metodología de aprendizaje y la enseñanza más eficaz a favor de los educandos, praxis que se evidencia de forma rápida en el quehacer pedagógico, al interior de su zona de desempeño y en asociación con los estudiantes (Martínez, 2017).

Según MINEDU (2014), el desempeño de los profesores presenta las dimensiones de: a) preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Es lo proyectado en lo educativo, ya está señalado la programación curricular nacional, como los módulos de aprendizaje orientados en lo multicultural. El docente debe tener una preparación óptima con dominio de su materia al momento de llevar a cabo sus

clases, esto con el objetivo de alcanzar las metas trazadas. b) enseñanza para el aprendizaje de los alumnos: Examina el aprendizaje y se orienta en cuestiones de inclusión y pluralidad. El profesor crea un ambiente óptimo al interior de la clase para de esta manera favorecer la enseñanza a los alumnos. c) Participación en la gestión del colegio asociada a la comunidad: El docente como pieza fundamental del colegio, debe participar en la dirección del colegio, lo que contribuirá a conseguir los propósitos de este. d) Desarrollo de profesionalismo y la identidad del profesorado: El docente es consciente de seguir con su desarrollo personal y profesional, y de esta manera beneficiar directamente a sus alumnos.

La importancia del desempeño docente radica en que es un factor importante para saber la calidad de enseñanza o aprendizaje sincronizándose con el rendimiento de la instrucción educativa después de terminar el colegio (Andreani, 2018). Por su parte Anchundia-Delgado (2019), la conceptualiza como la realización de sus deberes; donde este se encuentra establecido por factores relacionados con el propio educador, el alumno y el ambiente.

De igual manera la importancia en el ámbito del desempeño docente, Nieva & Martínez (2016) se orienta en la participación que sostiene el profesor en el cambio social, y que se transforma en una persona competente que logra objetivos integrales que sobrepasa cualquier obstáculo empleando su capacidad, asimismo se deben comprometer en el desarrollo educativo y extendiéndose en la labor pedagógica, con un enfoque al orientación al desarrollo de la persona donde se difunde el desempeño. El trabajo del docente es importante, ya que estos están en conexión con los alumnos y pues son ellos los que mantienen un contacto directo con los estudiantes y originan la motivación para encaminarse y no desfallecer en el proceso de aprendizaje (Ríos & Romero, 2018).

Referente a la motivación y su relación con el desempeño docente según Pacheco (2018), nos menciona como la motivación es esencial en ciertas zonas del ser humano, es decir en diferentes ocasiones como sucede en el aspecto laboral, cuando los trabajadores están motivados, los trabajadores se encuentran satisfechos y como consecuencia desarrollan un buen desempeño.

Se alcanza una enseñanza de calidad en el ámbito nacional e internacional con un buen desempeño docente (López, 2015). En un estudio realizado por Pachas (2018), se determinó el nexo de la motivación y el desempeño de docentes de secundaria. Se constató una moderada correlación de las dos variables de estudio, ya que los maestros desmotivados mostraban dificultades en su desempeño laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Tipo de Investigación

Es de tipo aplicativo, porque con los conocimientos adquiridos en la investigación se pretende dar solución a los problemas que se presenten (Hernández, 2014).

Diseño de la Investigación

Es de diseño no experimental, de corte transversal y correlacional; es no experimental, porque la investigación no se ha manipulado ni tampoco se ha sometido a ninguna variable de estudio, esto es, que la investigación que se lleva a cabo no altera de manera deliberada la variable independiente para que influya en la otra variable. Es transversal porque las variables se miden una sola vez (Hernández, 2014).

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Motivación laboral

Definición conceptual

Se conceptualiza como todo lo que empuja a un individuo a conducirse de una manera determinada o que da inicio, al menos, a una predisposición concreta o conducta específica (Chiavenato, 2018).

Definición operacional

Para medir la motivación laboral se utilizó el cuestionario adaptado de Medina (2021), que fue validado por juicio de expertos, y estuvo constituida por 3 dimensiones: motivación intrínseca, extrínseca y trascendente, con formato de respuesta tipo Likert (totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo/ni en desacuerdo, en desacuerdo acuerdo y totalmente en desacuerdo).

Indicadores

Los indicadores para la motivación intrínseca fueron: responsabilidad, trabajo, reconocimiento, ascensos y logros; para la motivación extrínseca, política, salario, supervisión, condiciones laborales, relaciones interpersonales y seguridad laboral; para la motivación trascendente, identificación y lealtad, compromiso de trabajo y entorno social.

Escala de medición

La escala de medición fue la ordinal: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo

Variable: Desempeño docente

Definición conceptual

El desempeño docente es la praxis educativa visible, se evidencia cuando el profesor revela su competencia teniendo que conseguir aprendizajes deseados, con el propósito de llegar a conseguir grados de excelencia en la pedagogía (Benítez, 2017).

Definición operacional

El desempeño docente se midió utilizando un cuestionario adaptado del MINEDU (2014), que fue validado por juicio de expertos, y estuvo formado de 4 dimensiones con formato de respuesta tipo Likert (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre).

Indicadores

Los indicadores para la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes fueron: conocimiento pedagógico y estudiantil, planificación de la enseñanza; para la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, ambiente de aprendizaje, contenidos disciplinarios y evaluaciones; para la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, participación en la escuela, relaciones interpersonales; para la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, reflexión profesional y valores morales.

Escala de medición

La escala de medición fue ordinal: Nunca, Casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

De acuerdo con la definición otorgada por Hernández et al., (2014), la población se conceptualiza el grupo de individuos u objetos que tienen características en común. Para nuestra investigación la población tuvo 25 docentes.

Criterios de inclusión:

- Docentes que pertenezcan a la I.E. Colegio Mayor Mendel
- Docentes que se encuentren laborando en la Institución Educativa más de un año
- Docentes de ambos géneros
- Docentes que voluntariamente participen

Criterios de exclusión:

- Docentes que no laboran al menos un 1 año en la Institución Educativa
- Docentes que no pertenezcan a la Institución Educativa
- Docentes extranjeros

Muestra

La muestra se constituyó por toda la población, es decir de 25 docentes.

Muestreo

El muestreo fue de tipo censal, tomándose como, muestra a la población.

Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo constituida por un docente de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para Arias (2020), la técnica es el medio que se utiliza para que el investigador pueda recoger los datos de la muestra. Las técnicas para poder recolectar los datos en nuestra investigación será la encuesta, que permitirá obtener información de la muestra y el análisis de documentos de fuentes primarias y secundarias.

Instrumentos

El instrumento que se usó para la variable motivación laboral fue el cuestionario adaptado de Medina (2021), que consta de 3 dimensiones que son Motivación intrínseca (9 ítems) Motivación extrínseca (14 ítems) y Motivación trascendente (8 ítems). Cada ítem contiene respuestas con formato de escala Likert (Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo/ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo). La validez de contenido fue por juicio de expertos (anexo). La confiabilidad del instrumento se midió por el Coeficiente Alfa de Cronbach, dando como resultado de 0.906 considerado como una confiabilidad muy alta.

De igual manera el desempeño docente se midió con el cuestionario adaptado del MINEDU (2014), que consta de 4 dimensiones que son enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (4 ítems), participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad (4 ítems), desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (4 ítems) y preparación para el aprendizaje de los estudiantes (4 ítems). Cada ítem contiene respuestas con formato de escala Likert (Nunca, Casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.). La validez de contenido fue por juicio de expertos (anexo). La confiabilidad del instrumento se midió por el Coeficiente Alfa de

Cronbach, dando como resultado de 0.878 considerado como una confiabilidad alta.

3.5. Procedimientos

Para la toma de información se analizó cada una de las variables para adaptar o elaborar el cuestionario de preguntas. Estos cuestionarios fueron validados por juicio de expertos, por lo que se contó con la aprobación de tres expertos en la materia de investigación sobre motivación laboral y desempeño docente. La confiabilidad de los instrumentos se realizó con el coeficiente alfa de Cronbach. Posteriormente elaborado los cuestionarios de preguntas, se solicitó el permiso correspondiente a la dirección de la I.E. Colegio Mayor Mendel, para quedar el día y la hora, y de esta manera no se pueda perjudicar las labores educativas. Previo a la realización de la encuesta se dio una charla a los docentes, informándoles de que se trata el estudio y como debe ser llenado la encuesta. Una vez finalizada la encuesta se procedió al análisis de datos.

3.6. Método de análisis de datos

El método en el presente estudio fue el hipotético-deductivo, para Zarzar (2015), el método hipotético-deductivo se emplea en la experimentación directa en el elemento de investigación, con el objetivo de corroborar la veracidad o falsía de hipótesis anteriormente dadas.

Para el nivel descriptivo se utilizó tablas de frecuencias y gráfico de barras. Para el nivel inferencial se empleó el coeficiente de Correlación de Spearman para relacionar las variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

En el trabajo de investigación se salvaguardo la identidad de los participantes, asimismo la toma de datos fue imparcial, no habiendo ninguna injerencia de parte del tesista al momento de la realización de la encuesta, por lo que los resultados mostraron la realidad del estudio. Las citas y referencias de los autores fueron respetadas, y se citaron de acuerdo con el formato establecido por la Universidad.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. Motivación laboral en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022

Nivel	FRECUENCIA	
	N°	%
Totalmente de acuerdo	13	52.00
De acuerdo	12	48.00
Total	25	100.00

Nota. Número de docentes. Fuente: Elaboración propia con datos tomados de la matriz del cuestionario de motivación.

Interpretación: En la tabla 1 y figura 1 se indica la frecuencia de la motivación laboral, donde el 52.00% de docentes respondieron estar totalmente de acuerdo y el 48.00% de acuerdo, respecto a la motivación que se brinda en la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022.

Figura 1. Motivación laboral en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022

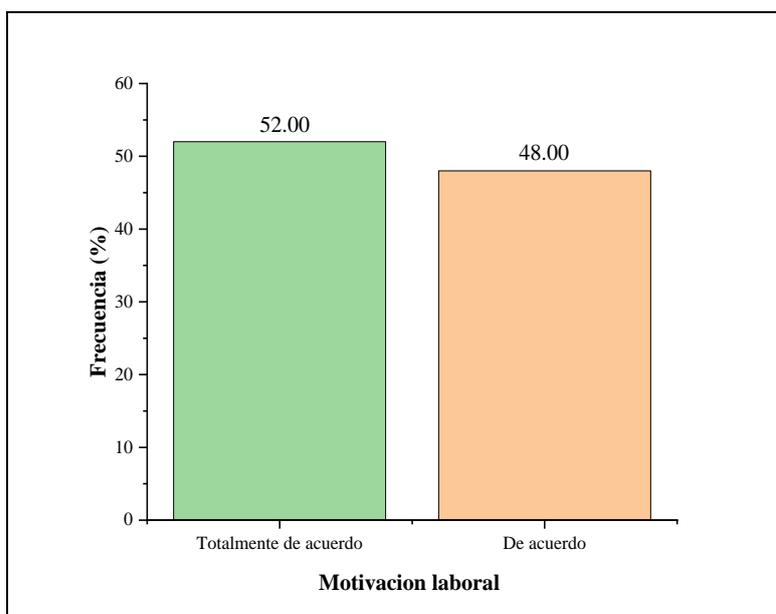


Tabla 2. Dimensiones de la motivación laboral en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022

Nivel	Dimensiones de motivación laboral					
	Extrínseca		Intrínseca		Trascendente	
	N°	%	N°	%	N°	%
Totalmente de acuerdo	14	56.00	14	56.00	19	76.00
De acuerdo	10	40.00	11	44.00	6	24.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	4.00	0	0.00	0	0.00
Total	25	100.00	25	100.00	25	100.00

Nota. Número de docentes. Fuente: Elaboración propia con datos tomados de la matriz del cuestionario de motivación.

Interpretación: En la tabla 2 y figura 2 se indica las frecuencias de las dimensiones de la motivación laboral, las mayores frecuencias muestran que el 56.00% respondieron estar totalmente de acuerdo con la motivación extrínseca, el 56.00% con la motivación intrínseca y el 76.00% con la motivación trascendente en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022.

Figura 2. Dimensiones de la motivación laboral en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022

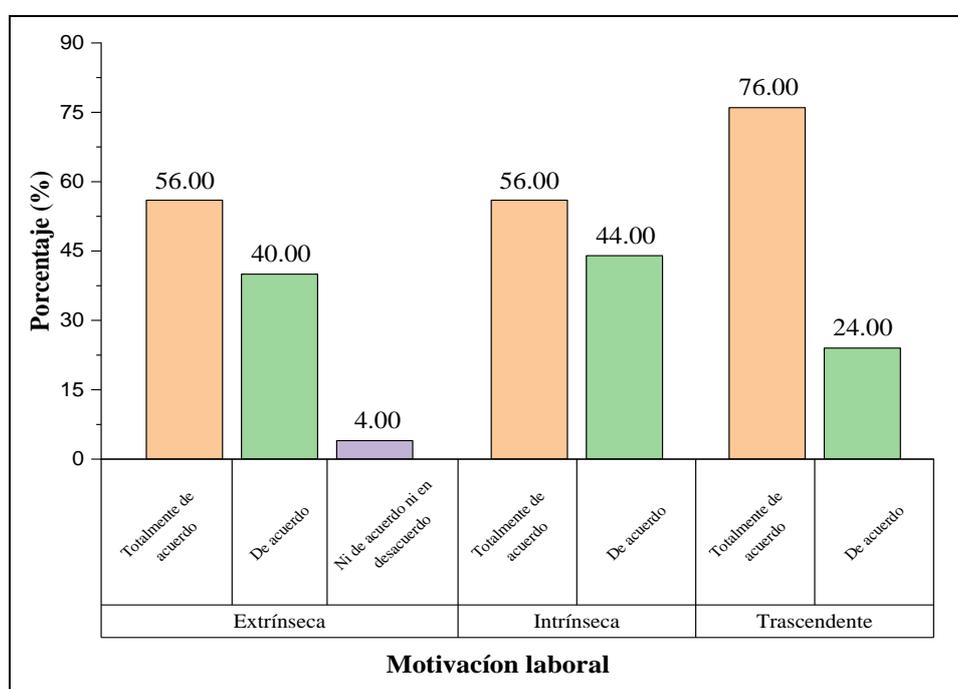


Tabla 3. Desempeño docente en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022

Nivel	FRECUENCIA	
	N°	%
Siempre	18	72.00
Casi siempre	6	24.00
A veces	1	4.00
Total	25	100.00

Nota. Número de docentes. Fuente: Elaboración propia con datos tomados de la matriz del cuestionario del desempeño docente.

Interpretación: En la tabla 3 y figura 3 se indica la frecuencia de desempeño docente, donde el 72.00% de docentes respondieron siempre y el 24.00% casi siempre conlleva a que su desempeño favorece el aprendizaje de los alumnos en la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022.

Figura 3. Desempeño laboral en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022

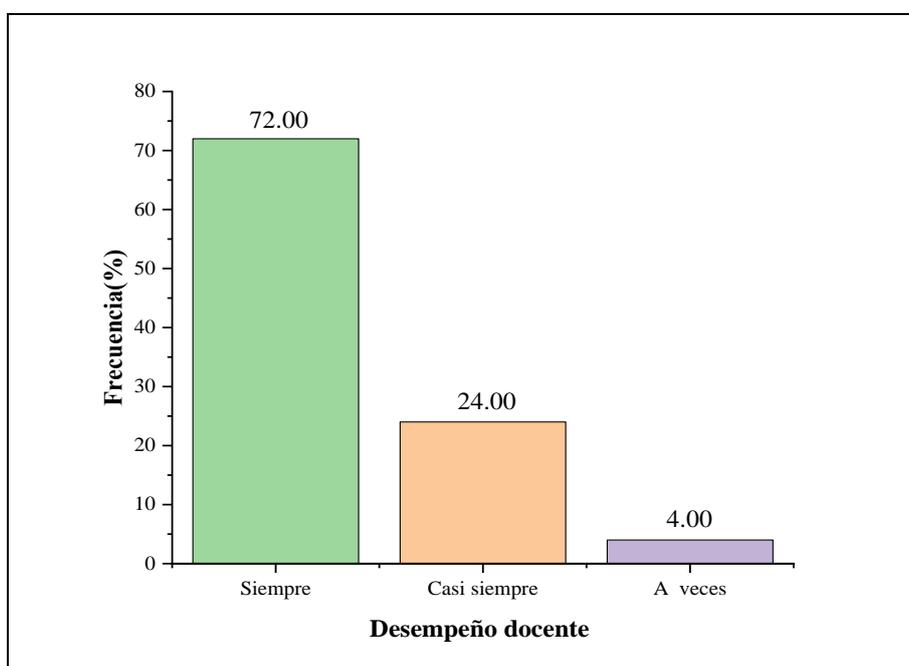


Tabla 4. Dimensiones del desempeño docente en la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022

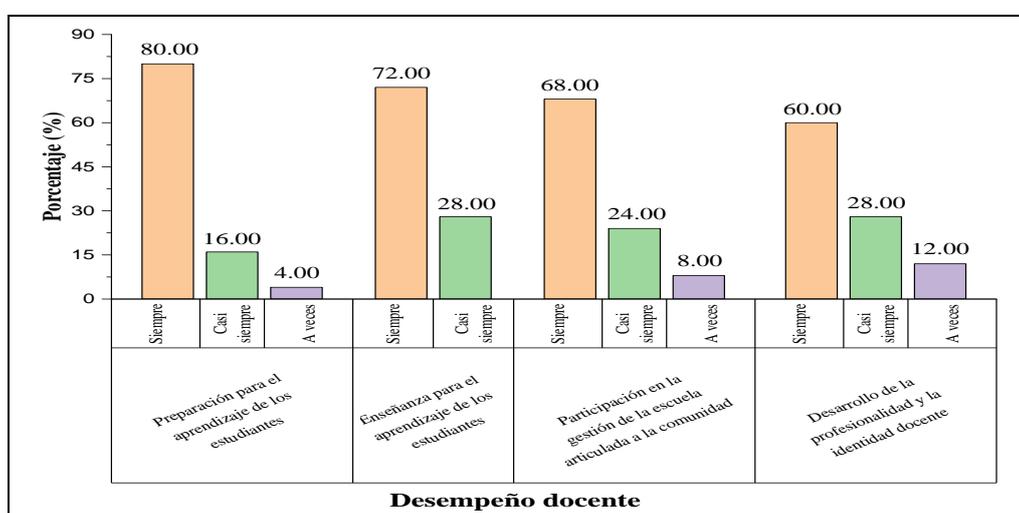
Nivel	Dimensiones del desempeño docente							
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Siempre	20	80.00	18	72.00	17	68.00	15	60.00
Casi siempre	4	16.00	7	28.00	6	24.00	7	28.00
A veces	1	4.00	0	0.00	2	8.00	3	12.00
Total	25	100.00	25	100.00	25	100.00	25	100.00

Nota. Número de docentes.

Fuente: Elaboración propia con datos tomados de la matriz del cuestionario de desempeño docente.

Interpretación: En la tabla 4 y figura 4, se muestran las frecuencias de las dimensiones del desempeño laboral, las mayores frecuencias muestran que el 80.00% respondió que siempre se realiza una preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes, el 72.00% manifestó que siempre cumple con todas las actividades para una mejor enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 68.00% contestó que siempre participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el 60.00% manifestó que siempre busca el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Figura 4. Dimensiones del desempeño laboral en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022



CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla 5. Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	0.347	25	0.000	0.639	25	0.000
Desempeño docente	0.347	25	0.000	0.609	25	0.000

Nota. La prueba de normalidad se realizó mediante el test de Shapiro-Wilk, esto por tratarse de muestras menores a 50 datos. gl: grados de libertad, Sig.: significancia ^a. Corrección de la significación de Lilliefors

Interpretación: En la tabla 5 se observa que la significancia (p) de las dos variables resultó ser menor a 0.05, en consecuencia, los datos no tienen distribución normal y se utilizará una prueba no paramétrica, en este caso el coeficiente de correlación de Spearman.

Contrastación de la hipótesis general

Tabla 6. Correlación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022

	Desempeño docente	
Motivación laboral	Rho de Spearman	0.475*
	Sig.(p) (bilateral)	0.016
	N	25

Nota. * La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Interpretación: En la tabla 6, se indica que el coeficiente de correlación de Spearman entre la motivación laboral y desempeño docente es significativa ($p < 0.05$), positiva y baja ($Rho = 0.475$), por ende, se rechaza la hipótesis nula y se

acepta la hipótesis alterna, por lo que, podemos aseverar que la motivación laboral afecta significativamente al desempeño docente, esto es, a mayor motivación laboral, mayor será el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022.

Tabla 7. *Grado de relación según coeficientes de correlación*

Grado de relación según coeficientes de correlación	
Rango	Relación
± 0.000 a ± 0.249	Correlación insignificante muy baja
±0.250 a ± 0.499	Correlación significativa baja
± 0.500 a ± 0.749	Correlación significativa media
±0.750 a ±0.899	Correlación significativa alta
±0.900 a ± 0.900	Correlación significativa muy alta
1.00	Correlación perfecta

Nota. Extraído del libro de metodología de investigación (Hernández et al., 2014)

Contrastación de hipótesis específica 1

Tabla 8. *Correlación entre la motivación laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022*

		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Motivación laboral	Rho de Spearman	0.518**
	Sig.(p) (bilateral)	0.000
	N	25

Nota. ** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación: En la tabla 8 se indica que el coeficiente de correlación de Spearman entre la motivación laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es significativa ($p < 0.05$), positiva y media ($Rho = 0.518$), por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que, podemos aseverar que la motivación laboral afecta significativamente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, esto es, a mayor motivación laboral, mayor será

la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022.

Contrastación de hipótesis específica 2

Tabla 9. *Correlación entre la motivación laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022*

		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Motivación laboral	Rho de Spearman	0.471*
	Sig.(p) (bilateral)	0.018
	N	25

Nota. ** La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Interpretación. En la tabla 9 se indica que el coeficiente de correlación de Spearman entre la motivación laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es significativa ($p < 0.05$), positiva y baja ($Rho = 0.471$), por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que, podemos aseverar afecta significativamente que la motivación laboral afecta significativamente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, esto es, a mayor motivación laboral, mayor será la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022.

Contrastación de hipótesis específica 3

Tabla 10. *Correlación entre la motivación laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022*

		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Motivación laboral	Rho de Spearman	0.548**
	Sig.(p) (bilateral)	0.005
	N	25

Nota. ** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación. En la tabla 10 se indica que el coeficiente de correlación de Spearman entre la motivación laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es significativa ($p < 0.05$), positiva y media (Rho = 0.548), por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que, podemos aseverar que la motivación laboral afecta significativamente en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, esto es, a mayor a mayor motivación laboral, mayor será el participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022.

Contrastación de hipótesis específica 4

Tabla 11. *Correlación entre la motivación laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022*

		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Motivación laboral	Rho de Spearman	0.547**
	Sig.(p) (bilateral)	0.005
	N	25

Nota. ** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación: En la tabla 11 se indica que el coeficiente de correlación de Spearman entre la motivación laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es significativa ($p < 0.05$), positiva y media ($Rho = 0.547$), por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que, podemos asevera que la motivación laboral afecta significativamente el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, esto es, a mayor motivación laboral, mayor será el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022.

V. DISCUSIONES

Se realizó la presente investigación con la finalidad de determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022, los resultados indicaron que existe una correlación estadísticamente significativa ($P < 0.05$), positiva y baja ($Rho = 0.475$) entre la motivación y el desempeño docente (tabla 6), por lo cual se rechaza la hipótesis nula del investigador, esto es, si la motivación laboral es alta, el desempeño del docente será mayor y viceversa. Según Castaño et al., (2015) da a comprender que la motivación es considerada con antelación una variable que contribuye a mejorar

el desempeño de los trabajadores. Estos resultados de correlación de nuestra investigación entre la motivación y desempeño docente, concuerdan con los hallados por Aller (2019) en su investigación a los docentes de una institución educativa de Moquegua, donde se observó una correlación positiva y débil ($Rho=0.272$) y significativa ($p<0.05$). Por su parte Loayza et al (2022) en su estudio en una institución educativa del Callao, observó una relación significativa ($p<0.05$) positiva y media ($Rho=0.462$). También Peláez (2020) en su investigación en una I.E. secundaria de Abancay encontró una relación significativa ($p<0.05$) positiva y media ($Rho=0.688$). Asimismo, Félix (2020) en Instituciones Educativas del Callao demostró que existe una relación significativa ($p<0.05$) positiva y alta ($Rho=0.813$). No concuerdan los resultados de nuestro estudio los encontrados por Gabino (2018) en una I. E. en Pachitea y los hallados por Medina (2021) en instituciones educativas en Apurímac, donde se evidenció que no existía relación significativa entre motivación y desempeño docente.

Con relación a la motivación y las dimensiones de desempeño docente, se evidenció una correlación significativa ($p<0.05$), positiva y media ($Rho = 0.518$) entre la motivación y la dimensión preparación para el aprendizaje de estudiantes (tabla 8), dicho de otro modo, a mayor motivación del docente, mayor será la preparación para el aprendizaje de estudiantes. Estudios semejantes fueron hallados por Olivera (2019) en su investigación a los docentes de una I.E. de Ica, donde se halló una correlación significativa ($p<0.05$), directa y alta ($Rho = 0,636$). Igualmente, Malpartida (2019), concluyó en su investigación que existía una relación directa entre las dos variables ($p<0.05$). En cuanto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de estudiantes, se halló una correlación significativa ($p<0.05$), positiva y baja ($Rho = 0.471$) con la motivación (tabla 9), esto es a mayor nivel de motivación, mayor será nivel en la enseñanza para el aprendizaje de estudiantes. Estos resultados concuerdan con los encontrados por Malpartida (2019), quien concluyó que existe relación directa entre las dos variables ($p<0.05$). De igual manera Olivera (2019), en su investigación indicó que existe una correlación significativa ($p<0.05$) positiva y alta ($Rho = 0,713$) entre la motivación y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Para el caso de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la motivación, se halló una correlación

significativa ($p < 0.05$), positiva y media ($Rho = 0.548$) (tabla 10), es decir, cuando la motivación del docente sea la adecuada, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad será mayor. Estos resultados obtenidos de correlación son semejantes a los hallados por Olivera (2019), donde se observó una correlación significativa ($p < 0.05$) positiva y alta ($Rho = 0,650$). No coinciden con nuestros resultados los encontrados por Malpartida (2019), donde se evidencio la falta de relación entre variables ($p > 0.05$). Asimismo, la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente mostro una correlación significativa ($p < 0.05$), positiva y media ($Rho = 0.547$) con la motivación (tabla 11), es decir, mientras la motivación sea alta, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad será el adecuado. Este resultado correlación concuerda con el obtenido por Olivera (2019), donde hallo una correlación significativa ($p < 0.05$) positiva y alta ($Rho = 0,626$). No coinciden con nuestros hallazgos los encontrados por Malpartida (2019), donde los resultados mostraron que no existe relación directa entre las variables ($p < 0.05$). Como podemos observar todas las dimensiones del desempeño docente se relación con la motivación, estos resultados son apoyados por la teoría de Vroomen en su Modelo Situacional de Motivación, donde hace referencia que la motivación se da de forma individual y según su productividad en el trabajo, en nuestro caso de estudio seria el desempeño docente, el autor contempla factores fundamentales para lograr dicha relación, como la permanencia en el trabajo, adaptación social, agradecimiento, salario, las metas propuestas y un entre otras; con el logro de metas y un rendimiento excelente. De acuerdo con el MINEDU (2017), lo que se pretende obtener en los procedimientos de aprendizaje, es que deben ser más dinámicos, inventivos, que tengan la atención de todos los partícipes, y desterrar la realización del aprendizaje en forma monótona. De esta manera el estudiante será apto para edificar sus mismos conocimientos basados en un juicio crítico, análisis y meditación. Con esto se alcanza la independencia y la libre participación, percibiendo ser parte sintiéndose parte de su propia autoformación.

En cuanto a la motivación, el 88.00% y el 48.00% de docentes respondieron estar totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente (tabla 1), por lo podemos decir que la mayoría de docentes tienen una motivación alta dentro de la institución

educativa, esto conllevará a que los estudiantes reciban una mejor calidad educativa. De acuerdo con Del Ángel (2017) la motivación es considerada como uno de los elementos principales en el ambiente de la educación, ya que con esta se puede conseguir que la ejecución de las actividades sea más eficaz y eficiente, y donde el personal docente se encuentre emocionalmente óptimo y dispuesto a desempeñar actividades con elevados niveles de calidad y desempeño. Estos hallazgos son semejantes a los hallados por Gabino (2018) en su investigación, donde el 82.00% tiene una motivación alta y el 17,20% una motivación regular. De la misma forma Peláez (2020) en su estudio a una I.E de Abancay, concluye que el 80.00% de docentes tiene una motivación alta, mientras que el 20% presenta una motivación regular. Igualmente, Malpartida (2019) en su investigación en una I.E. del Callao, manifestó que el 34.40% de docentes presento muy alta motivación laboral y el 65.60% una alta motivación. No concuerdan con nuestros resultados los hallados por Valencia (2021) en su estudio en una institución educativa pública de Puno, donde indicó que el 85.00% del personal de docentes tenían una motivación regular, el 10.00% con motivación buena y el 5.00% con mala motivación. De la misma forma Olivera (2019) en su estudio a los docentes en una institución educativa de Ica, manifestó que el 48.00% de docentes presentaba un nivel de motivación medio, el 26.00% una motivación alta, el 2.00% una motivación muy alta y el 24.00% una motivación entre baja y muy baja.

Respecto al desempeño docente, el 72.00 % y 24.00% respondieron tener un buen desempeño siempre y casi siempre respectivamente (tabla 3). Esto nos da a entender que la mayoría de docentes cumple con los desarrollos pedagógicos y didácticos para una óptima enseñanza en los estudiantes, presentando niveles altos en conocimientos sobre su materia, planificación en la enseñanza, propicia un ambiente agradable al interior del salón de clases, métodos evaluativos de acuerdo al aprendizaje del estudiante, participa de manera constante en actividades de la escuela y la sociedad y fomenta su propio crecimiento profesional dentro y fuera de la institución educativa. Según el MINEDU (2014) un buen desempeño docente se caracteriza por las competencias que se desea que dominen los docentes, en posteriores periodos de su profesión, con el objetivo de alcanzar el aprendizaje de los estudiantes. Estos resultados concuerdan con los hallados por Medina (2021)

en su investigación en instituciones educativas, donde el 75.00% mostro un desempeño eficiente y el 25.00% un desempeño regular. Así mismo Rojas (2020) en su estudio a una I. E. técnica de Huancayo, observo que el 63.00% de docentes mostraron un desempeño bueno, el 30.00% de muy bueno y el 7.00% de regular. De la misma manera Carbajal (2020) en su estudio en instituciones educativas de Ate vitarte Lima, el 76.70% de docentes indicaron tener desempeño bueno, el 23.30% regular y el 3.40% deficiente. Además, Aller (2019) en su investigación en una institución educativa de Moquegua, el 53.61% de docentes presentaban desempeño muy bueno y el 46.39% lo percibían como bueno. No concuerdan con nuestros resultados los estudios de Peláez (2020) que manifestó que 66.70% de docentes se encontraba en un nivel de proceso de desempeño, el 13.30% indicaron tener insatisfacción de desempeño y el 20.00 % tenía un nivel esperado de desempeño. De la misma forma Delgado (2018) en su estudio en una institución educativa de Arequipa, el 77.00% de docentes mostraron un desempeño docente medio, el 19.00% bajo y el 4.00% alto.

En cuanto a las dimensiones del desempeño docente (tabla 4), la dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, los docentes respondieron que el 80.00% y el 16.00% la realizaban siempre y casi siempre respectivamente, esto debido a que la mayoría de docentes tiene conocimiento de las necesidades de sus estudiantes y el contenido curricular, planificando el proceso de la enseñanza para una mejor comprensión del alumnado. Según Gálvez (2018) es importante la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, ya que, si un pedagogo ignora o emplea criterios inapropiados en este periodo, seria calamitoso para el conjunto de alumnos que tiene a su cargo. Si el profesor no conoce la planificación de su labor, la concepción del programa curricular solo se dispondría a entregar temas conceptuales y se tendría un limitado conocimiento de las teorías pedagógicas. Estos resultados coinciden con los hallados por Segura (2018) en su investigación a docentes de secundaria de II.EE. en Pasco, donde esta dimensión obtuvo un nivel de muy bueno con 51,30%, bueno con 38.50%, regular con 7,70% y deficiente con 2,60% De la misma forma Malpartida (2019) observo que el 50,00% de los docentes mostraba un desempeño competente y el 50.00% un desempeño destacado. No concuerdan con nuestros resultados los hallados por Olivera (2019), donde el

38.00% de docentes presenta una alta preparación para el aprendizaje, el 2.00% muy alto, el 36.00% medio, el 14.00% bajo y el 10% muy bajo. Por otra parte, el 72.00% y 28.00% de docentes respondieron siempre y casi siempre tener una conducción adecuada en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes respectivamente, esto nos revela que la mayoría de docentes propicia un ambiente grato en el salón de clase para brindar el aprendizaje, reflexionando con los estudiantes las experiencias vividas y propiciando conocimientos que les permitirá afrontar problemas que se presenten en la vida real. De igual manera los docentes evalúan a los estudiantes según los progresos que realiza este. De acuerdo con Sgreccia & Cirelli (2015) las condiciones que debe poseer los maestros son: el ser comprensibles en sus exposiciones, el conservar un ambiente agradable dentro de las aulas, el ser respetable ante los estudiantes, expresar las ideas de una manera adecuada, tener aptitud de servicio y estimular la participación de del alumnado. Por otra parte, en la dimensión de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 68.00% de docentes participan siempre y el 24.00 % casi siempre. Esto quiere decir que la mayoría de los docentes tiene participación en la gestión de la institución, promueva la investigación y mantiene relaciones interpersonales con los progenitores y la colectividad. En este sentido, Behlol (2019) indica que hay muchas investigaciones en distintos países que mencionan la obligación de participación y cooperación de alumnos, docentes, padres, integrantes de la comunidad, pedagogos e investigadores en la toma de medidas para mejorar la eficacia en el servicio pedagógico; por lo tanto, la responsabilidad no es solo del docente. Los resultados de esta dimensión se asemejan al estudio hecho por Segura (2018), donde se muestra que el 51,30% de docentes tiene nivel bueno, el 41% regular y el 7.7% deficiente. Igualmente, Malpartida (2019) indica que el 40.60% de los docentes tiene un desempeño competente y el 59.40% un desempeño destacado. No concuerdan con nuestros hallazgos los encontrados por Olivera (2019), donde se observó que el 24.00% de docentes presentaba un nivel alto en esta dimensión, 4.00% con nivel muy alto, 44.00% con nivel medio, 12.00% con nivel muy bajo y 16.00% con nivel bajo. Por último, la dimensión de desarrollo de la profesionalización y la identidad docente, el 60.00% de docentes mejora siempre su formación profesional y el 40.00% lo hace casi siempre. En esta dimensión la mayoría de docentes indican un nivel adecuado, esto debido a la

participación en la formación de políticas pedagógicas de la institución, que conllevan a mejorar su desempeño docente. Estos resultados son parecidos a los hallados por Segura (2018), donde menciona que, en esta dimensión el 61,54% lo considera de nivel bueno, el 25,64% muy bueno, el 10,26% regular y el 2,56% deficiente. De la misma forma, Peláez (2020) observó que el 60,00% tiene un nivel esperado, el 6,67% un nivel destacado, el 33,33% un nivel en proceso. Asimismo, los estudios de Malpartida (2019), indican que el 28,10% de los docentes poseen un desempeño competente y el 71,90% un desempeño destacado con relación a esta dimensión.

VI. CONCLUSIONES

Se determinó que la correlación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, es significativa, directa y de baja intensidad, de tal manera que cuando la motivación de los docentes está en un nivel adecuado, el desempeño de este será el óptimo, brindando a los estudiantes una enseñanza adecuada para una mejor calidad pedagógica.

La correlación entre la motivación y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, resultó ser significativa, positiva y de mediana intensidad, es decir, cuando el nivel de motivación del docente sea positiva, la preparación para el aprendizaje de los estudiantes será alta, de esta forma se tendrá un amplio conocimiento pedagógico, estudiantil y curricular del área donde el docente enseña, asimismo la enseñanza se llevarán a cabo según el progreso de los estudiantes.

La motivación y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, presenta una correlación significativa, positiva y de baja intensidad, es decir, que mientras más alta sea la motivación del docente, el desempeño aumentará, por lo que se creará un ambiente acogedor dentro del salón de clases y se utilizarán técnicas adecuadas para el aprendizaje, dando

oportunidad a que los estudiantes resuelvan conflictos reales utilizando sus propios conocimientos.

La correlación entre la motivación y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. Colegio Mayor Mendel, fue significativa, positiva y de mediana intensidad, esto es, una buena motivación, llevara a una mayor participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Esto conllevara a que el pedagogo participe en la coordinación y administración de la institución educativa, mejorando la calidad de la enseñanza y manteniendo una relación armoniosa con los familiares y la comunidad

La motivación y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente I.E. Colegio Mayor Mendel, mostro una correlación significativa, positiva y de mediana intensidad, esto es, a mayor motivación del docente, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente será el adecuado. Esto implicara que el docente pueda desarrollar una identidad y responsabilidad profesional, participando en políticas pedagógicas, donde lograra expresar las carencias de los estudiantes y la institución.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos de Institución Educativa Colegio Mayor Mendel, implementar para los docentes talleres actualizados de forma presencial o virtual en el manejo de herramientas tecnológicas para los procesos pedagógicos, para de esta forma aumentar sus habilidades y estrategias en la preparación de clases. En el transcurso del taller se evaluará la aportación y el compromiso de los docentes, con el fin de darle un reconocimiento por parte de la institución y así crear en ellos una creciente motivación intrínseca.

Se sugiere capacitar continuamente a los docentes en temas de formación y aprendizaje de los estudiantes, basados en el desarrollo de procedimientos didácticos que contribuyan al conocimiento de forma que impulsen el pensamiento inventivo y emprendedor del estudiante. Asimismo, se recomienda retroalimentar al

educador, potencializar su talento y hacer frente a sus debilidades que le impidan llevar a cabo sus objetivos dentro de la institución. De esta manera tomando en cuenta estas apreciaciones, el docente tendrá un mejor desempeño en el aula y esto conllevará a que el pedagogo este más motivado para la enseñanza de los estudiantes.

Se sugiere fomentar la intervención de los profesores en las actividades que realiza la institución. Efectuar reuniones de docentes, directores y familiares de estos para crear un ambiente laboral favorable, porque es bien sabido que un buen entorno laboral incide en la motivación y en consecuencia mejora desempeño laboral. Asimismo, se sugiere promover la distinción de los docentes para expresar agradecimiento por los servicios prestados dentro de la comunidad. De igual manera, se recomienda a los docentes tener una fluida comunicación con los padres de familia, y sugerirles a estos que deban motivar constantemente a sus hijos desde casa, ya que esto repercutirá de una manera positiva al momento de la enseñanza.

Se aconseja minimizar la cantidad de trabajo administrativo a los profesores y que las capacitaciones solo tengan contenido pedagógico para su desarrollo profesional según sus especialidades profesionales. Asimismo, proponer nuevos planes que incrementen la motivación del docente por medio de incentivos, reconocimientos, estabilidad laboral y crecimiento profesional, capacitaciones para su desarrollo profesional entre otros, y de esta manera lograr un desempeño óptimo de los docentes que se verá plasmado en el aprendizaje de los estudiantes.

REFERENCIAS

ADP Always Designing for People (2017). Workforce View in Europe.
<https://asociaciondec.org/wp-content/uploads/2017/03/ES-WorkforceView-WP-2017-VF-min.pdf>

ADP Always Designing for People (2019). People Unboxed.
https://www.es-adp.com/_local/pdf/OMG12134_15_People-Unboxed-Whitepapers_WF329852_2018_Art_ES_FV.pdf

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU OSHA).2021.
Epidemics and the workplace.
https://oshwiki/Epidemics_and_the_Workplace

Always Designing for People-Iberia. (s/f). Recursos humanos.
<https://www.es-adp.com/>

Aller (2019). *Motivación y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa emblemática Simón Bolívar de Moquegua 2018* (Tesis de doctorado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa)

Anchundia Delgado (2019). Teaching performance and its influence on high school student learning in Manta. *Dominio de las Ciencias*, 5(2), 1-28.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1128/html>

Andriani, Kesumawati & Kristiawan (2018). e influence of the transformational leadership and work motivation on teachers' performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29.
<https://bit.ly/3ia9xR0>

- Arias Gonzales (2020) *Métodos de investigación. Herramientas digitales para la recolección de datos* (1er-ed.). Ciencia y Sociedad. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2237/1/AriasGonzales_MetodosDeInvestigacionOnline_libro.pdf
- Behlol., Akba & Hukamdad. (2019). Investigating Secondary School Effectiveness: Peer-Teacher Relationship and Pedagogical Practices. *Bulletin of Education and Research*, 41. <https://link.gale.com/apps/doc/A588471473/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=894f886e>
- Benítez, Cabay & Encalada (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *EmásF: revista digital de educación física*, 8(48), 83-95. https://emasf.webcindario.com/Formacion_inicial_del_docente_de_EF_y_su_desempen~o_profesional.pdf
- Blink Learning (2021). VI estudio Global. Sobre el uso de la tecnología en la educación. Informe de resultados Perú 2021. https://www.realinfluencers.es/wp-content/uploads/2021/08/BlinkLearning_VIEstudio_Peru_2021.pdf
- Bunge (2000). *Metodología de la investigación científica*. Buenos Aires: Editores Argentina.
- Carbajal (2020). Motivación y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 09 - UGEL 6 - Ate Vitarte, 2020 (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo)
- Castaño, Maíz, & Garay (2015). Design, motivation and performance in a cooperative MOOC course. [Diseño, motivación y rendimiento en un curso MOOC cooperativo]. *Comunicar*, 44, 19-26. <https://doi.org/10.3916/C44-2015-02>

Castillo Solano (2020). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación* (Tesis de Maestría, Universidad Técnica De Ambato)

Chávez, Cabrera, Chávarri, (2020). Estrategia motivacional y desempeño laboral en docentes de nivel secundario de una institución pública. PAIDEIA XXI, 10 (2), 285-287. <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Paideia>

Chiavenato (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. Ed. Marcela I. Rocha Martínez (8va ed.)

Chiavenato (2002). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill.

Chiavenato (2017). *Administración De Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones*. (10a ed.). McGRAW-HILL/Interamericana editores, S.A.

Chiavenato (2018) *Introducción a la Teoría General de la Administración* (8va ed.). McGraw-Hill

Cuenca & Vargas (2018). Perú: El estado de políticas públicas docentes. Instituto de Estudios Peruanos, Banco Interamericano de Desarrollo. <http://repositorio.iep.org.pe/>

Comisión Europea/EACEA/Eurydice (2021). El profesorado en Europa: Carreras, desarrollo y bienestar. Informe Eurídice. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. <https://www.educacionyfp.gob.es/mc/redie-eurydice/estudios-informes/eurydice/estudios/teachers-europe.html>

CONEXIONESAN. (12 de agosto del 2020) ¿Cómo mantener un buen clima laboral en tiempos de pandemia? <https://www.esan.edu.pe/apuntesempresariales/2020/08/comomantenerunbuenuclima-laboral-en-tiempos-de-pandemia/>

- Del Ángel, Gámez, Martínez, Meléndez & Zepeda (2017). Clima Organizacional del Personal Docente y Administrativo en una institución de Educación Superior en México. *Revista de la Alta Tecnología y la Sociedad*, 9(2), 79-83.
- Delgado (2018) La influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en la institución educativa Carlos José Echeverry Oscar - San José de Tiabaya 2018 (tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín). <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7980>
- Díaz Alcívar & Torres Zurita (2018). *Motivación en el desempeño laboral del personal docente. diseño de talleres motivacionales de cultura colaborativa* (Tesis de Grado, Universidad de Guayaquil)
- Félix (2020). Motivación y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la DREC, Callao (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo)
- Gabino (2018). *Motivación y desempeño docente según rúbricas en la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo).
- Gálvez & Milla (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6 (2), 407-452. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- González (2013). *Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas*. (Tesis de maestría) Venezuela: Universidad Santa María.
- García & Forero (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. *En Psicogente*, 17(31), 120-142.

- Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw Hill.
- Iglesia & Torres (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 4(1):197-209.
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257/336>
- Jones & George (2019). *Administración contemporánea* (10.^a ed.). México: McGraw-Hill.
- Katz & Shahar (2015). What makes a motivating teacher? Teachers 'motivation and beliefs as predictors of their autonomy-supportive style. *School Psychology International*, 36(6), 575-588. <https://doi.org/10.1177/0143034315609969>
- Koch & de Bustamante (2016). Motivación de logro, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral y estrés. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 13(1), 35-48.
<http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/9>
- Loayza, Primo, Marujo & Alanya (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Propuestas Educativas*, 4 (7), 19-31.
- López (2015). Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el tercer milenio*, 8: 25-36.
- Levy – Levoyer (2001). *La motivación en la empresa, modelos y estrategias*, Ediciones gestión 2000.
- Malpartida Paredes (2019). *Motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019* (Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo).

- Martínez, J. E., Castillo, L. C., & Granda, V. D. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *EmásF, Revista Digital de Educación Física*, 8(48), 83–95. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6121667>
- Martos (2019). *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana- Los Ángeles, Moyobamba, 2019.* (Tesis de maestría, Universidad Católica Sedes Sapientiae)
- Más del 40% de los trabajadores no se siente motivado en su actual trabajo y se plantea cambiar. (07 septiembre del 2019). *ABC economía*. https://www.abc.es/economia/abci-mas-40-por-ciento-trabajadores-no-siente-motivado-actual-trabajo-y-plantea-cambiar-201909070240_noticia.html
- Marín, Ruiz & Henao (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 3(2), 22-35.
- Medina Aiquipa (2021). *Motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac, 2021*(Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo).
- Medina Rivera & Reascos Trujillo (2015). *La motivación como herramienta de la dirección en el Centro Regional de Adiestramiento Canino Guayaquil en el área Antinarcóticos* (Tesis de Bachiller, Universidad San Francisco de Quito). <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/4677/1/114242.pdf>
- MINEDU. (2017). *Manual de Organizaciones y Funciones (MOF)*. Perú. http://www.ugellaconvencion.gob.pe/document2017/PLAN_17399_2017_MOF_2017.PDF

- MINEDU (2014). Marco de buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Mogollón & Rojas (2019). Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de II.EE. nacionales del distrito de Caylloma (Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín)
- Mucha (2019). Desempeño docente y resultados de los aprendizajes en estudiantes de instituciones educativas secundarias de Huancayo (Tesis de doctorado, Universidad Nacional del Centro del Perú)
- Minaya (2021). *Motivación y Desempeño Docente en una Institución Educativa Privada de la Provincia de Pisco, 2021* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo)
- Münch Galindo, Lourdes (2018) *Administración. Gestión Organizacional, Enfoques y Proceso Administrativo* (3.ª ed.). Pearson Educación
- Navarro, Ceja, Curioso & Arrieta (2014). Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 31-39. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77830184005.pdf>
- Nieva & Martínez (2016). Una nueva mirada sobre la formación docente. *Universidad y Sociedad*, 8: 14-21.
- Olivera (2019). Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes – Ica (Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo)
- Orellana Hernández (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente auto percibido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, (1), 47-63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>

- Ortiz, Hidalgo, Salinas & Negrón (2020). Propuesta de motivación laboral para mejorar el desempeño docente del centro de educación técnico productivo N° 002 Tumbes, 2020. *PROHOMINUM Revistas de Ciencias Sociales y Humanas*, 3 (1). <https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0057>
- Ortiz (2018). Desempeño docente y aprendizaje de los estudiantes, Yarusyacan – Pasco (tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo)
- Paz Flores (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Ciencia y Educación*, 1 (4).
- Pachas (2018) *Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Ramón Castilla UGEL 1, 2015* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).
- Pacheco (2018) *Factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos que influyen en el desempeño laboral de las Licenciadas en enfermería que laboran en el Centro de Salud Túpac Amaru Cusco 2018* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).
- Peláez (2020). *Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa “Esther Roberti Gamero” de Abancay, 2020* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo)
- Pérez (2018). *Fundamentos de la dirección de Empresas* (7Ma ed.). Ediciones Rialp. <https://es.scribd.com/book/394276010/Fundamentos-de-la-direccion-de-empresas>
- Ramos & Rueda (2020). Rasgos distintivos de las evaluaciones formativas para el desempeño docente. *Perfiles Educativos*, XLII (169), 144–159. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2020.169.59287>

- Ricky, Griffin, Jean, Philips, Stanley & Gully (2017) *Comportamiento Organizacional. Administración de personas y organizaciones*. (12.ª ed.) México: Cengage Learning Editores.
- Ríos & Romero (2018). *Motivación Laboral y el Desempeño Docente en la institución educativa. Huánuco – 2018* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).
- Robbins & Coulter (2004). *El lado humano de las Organizaciones* (4a. ed.). Editorial Escalamos.
- Robbins & Coulter (2014). *Administración*, (12a ed.). México: Pearson Education Inc
- Robbins, Stephen & Judge, Timothy (2017). *Comportamiento Organizacional*. (17ª ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins & Judge (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). Pearson.
- Rodríguez (2018) La Pirámide de Maslow al microscopio. Para Psyciencia: <https://www.psicok.es/psicok-blog/2018/8/12/piramide-maslow>
- Rojas Aire De Avellaneda (2020). *Motivación y desempeño laboral de los docentes en la institución educativa técnica "Túpac Amaru" del distrito de Chilca – Huancayo* (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica).
- Rojas (2019). *Evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018* (Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres)
- Ruiz & Murcia-Moreno (2015). Del soporte de autonomía y la motivación autodeterminada a la satisfacción docente. *European Journal of Education and Psychology*, 8(2), 68-75. <https://doi.org/10.1016/j.ejeps.2015.09.002>

- Ruiz (23 de Setiembre del 2020). Lamente es maravillosa. Motivación extrínseca: características y ejemplos. <https://lamenteesmaravillosa.com/motivacion-extrinseca-caracteristicas-y-ejemplos/>
- Santiago Choque. (2017). *Motivación laboral y desempeño del personal docente del colegio salesiano Rosenthal de La Puente, Lima – 2016* (Tesis de Grado, Universidad Autónoma del Perú).
- Sgreccia & Cirelli. (2015). Cualidades de docentes memorables destacadas por aspirantes a profesor en matemática. Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado (19). <http://www.redalyc.org/pdf/567/56741181021.pdf>
- Soluciones de Servicios en Terreno / Soluciones motivacionales (Sodexo). (2020). 3 maneras de reconocer el esfuerzo y compromiso laboral. <https://amcham.org.pe/news/sodexo-3-maneras-de-reconocer-el-esfuerzo-y-compromiso-laboral/>
- Soria, (2004). *Relaciones humanas*. Editorial Limusa
- Sosa, (2017). La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra (tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de La Vega). <http://hdl.handle.net/20.500.11818/1171>
- Sotelo, Almaguer & Quintero, (2016). La motivación, la formación y el desarrollo humano como factores de incidencia en el compromiso organizacional. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 4(11), 35-56.
- Valencia, J. (2021). Motivación del personal docente y su relación con la satisfacción laboral en la institución educativa pública N° 70674 Pinaya distrito de Santa Lucia, Puno-2019 (Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín)

Vásquez, Vásquez, Vásquez-Villanueva, Vásquez, Carranza & Terry, (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*,5(17),178-194.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>

Zarate Ramírez (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Zarzar (2015). *Métodos y Pensamiento Crítico 1*. México, D.F.: Grupo Editorial Patria

ANEXOS

Anexo 10.

Tabla 1. Operacionalización de la variable motivación laboral.

Título De Investigación	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022	Motivación laboral	Se define como todo lo que empuja a un individuo a conducirse de una manera determinada o que da inicio, al menos, a una predisposición concreta o conducta específica	Para medir la variable motivación laboral se utilizará el cuestionario adaptado de Medina 2021, que será validado por juicio de expertos, y estará constituida por 2 dimensiones: motivación	Motivación Intrínseca	Responsabilidad	Escala ordinal: Dado los criterios: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo
					Trabajo	
					Reconocimiento	
					Ascensos	
				Motivación extrínseca	Logros	
					Políticas	
					Salario	
					Supervisión	
					Condiciones laborales	
					Relaciones interpersonales	
Seguridad						

		(Chiavenato, 2018).	Intrínseca y motivación extrínseca, con formato de respuesta tipo Likert (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo/ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo).	Motivación trascendente	Identificación y lealtad Compromiso con trabajo Entorno social	
	Desempeño docente	El desempeño docente es la praxis educativa visible, se	La variable desempeño laboral se medirá utilizando un cuestionario	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento pedagógico y estudiantil Planificación de la enseñanza Ambiente de aprendizaje	Escala ordinal: Dado los criterios:

		evidencia cuando el profesor revela su competencia teniendo que conseguir aprendizajes deseados, con el propósito de llegar a conseguir grados de excelencia en la pedagogía (Benítez et al., 2017).	adaptado de Medina 2021, que será validado por juicio de expertos, que constará de 4 dimensiones con formato de respuesta tipo Likert (Muy bien, bien, regular, mal y muy mal).	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Contenidos disciplinarios	Nunca, Casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.		
					Evaluaciones			
					Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Participación en la escuela	
							Relaciones interpersonales	
				Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión profesional			
					Valores morales			



CUESTIONARIO

CUESTIONARIO SOBRE: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. COLEGIO MAYOR MENDEL, AREQUIPA 2022

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa la finalidad de conocer su percepción respecto a la motivación y desempeño

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración para la variable motivación.

	1	2	3	4	5
Escala de valoración	(TD)	(ED)	(NA/ND)	(DA)	(TA)
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variable: MOTIVACIÓN		Escala de valoración				
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
		TD	ED	NA/ND	DA	TA
Motivación Intrínseca	Nombre del indicador: Responsabilidad					

	1	Cumple sus responsabilidades como docente dentro del marco ético profesional.					
		Nombre del indicador: Trabajo					
	2	Su trabajo fue elegido por vocación y disposición para la ayuda a los demás.					
	3	Tiene independencia para organizar y realizar su trabajo pedagógico.					
	4	El trabajo docente le proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional.					
		Nombre del indicador: Reconocimiento					
	5	El reconocimiento social que recibe como docente en comparación con otras profesiones corresponde a la labor desempeñada.					
		Nombre del indicador: Ascensos					
	6	El trabajo docente le brinda la oportunidad de obtener un ascenso.					
	7	Las condiciones establecidas para el ascenso docente en la institución son accesibles.					

	Nombre del indicador: Logros						
	8	Podría desempeñar otras funciones o actividades con propósitos de crecimiento personal y profesional.					
	9	Las tareas que realiza son un gran aporte para alcanzar los objetivos y logros de la institución.					
Motivación extrínseca	Nombre del indicador: Política						
	10	Existe una buena política administrativa en la institución que labora.					
	11	Las personas que conforman parte de la institución son elegidas de manera óptima.					
	Nombre del indicador: Salario						
	12	El sueldo que percibe cubre todas sus expectativas.					
	13	Los beneficios económicos extrasalariales son acordes al trabajo que desarrolla.					
	Nombre del indicador: Supervisión						

	14	El directivo demuestra profesionalismo en la ejecución de sus funciones administrativas y lo motivan un trabajo comprometido.					
		Nombre del indicador: Condiciones laborales					
	15	Las condiciones laborales le permiten desarrollar su trabajo eficientemente.					
	16	Es posible cambiar las formas de organización en la institución para mejorar las condiciones de trabajo					
	17	Las condiciones laborales para la educación de sus estudiantes, le permiten una labor pedagógica eficiente.					
	18	Su salud emocional es la adecuada para desarrollar sus actividades pedagógicas.					
		Nombre del indicador: Relaciones interpersonales					
	19	La interacción con el director (a) favorece el cumplimiento de las funciones docentes					

	20	En las relaciones interpersonales del trabajo predomina el compañerismo.					
	21	La interacción con los estudiantes y sus familias se desarrolla en el marco del respeto y la comunicación armoniosa.					
	Nombre del indicador: Seguridad laboral						
	22	La institución brinda estabilidad laboral actualmente.					
	23	Es importante que la institución cuente con políticas de seguridad y salud en el trabajo					
Motivación trascendente	Nombre del indicador: Identificación y lealtad						
	24	Se identifica con la misión y visión de la institución					
	25	Siente entusiasmo cuando desarrolla sus actividades pedagógicas.					
	Nombre del indicador: compromiso con trabajo						

	26	El tiempo dedicado a su labor pedagógica es correspondiente a la jornada laboral docente.					
	27	Promueve la participación de los estudiantes en actividades extracurriculares.					
	28	Demuestra interés por el desarrollo de actividades institucionales.					
		Nombre del indicador: Entorno social					
	29	Colabora desinteresadamente con sus compañeros de trabajo.					
	30	Participa en el desarrollo de proyectos de ayuda social.					
	31	Siente satisfacción cuando percibe el logro de sus estudiantes.					

Escala de valoración para la variable desempeño laboral.

	1	2	3	4	5
Escala de valoración	(N) Nunca	(CS) Casi nunca	(AV) A veces	(CS) Casi siempre	(S) Siempre

Variable: DESEMPEÑO LABORAL		Escala de valoración				
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
		N	CS	AV	CS	S
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Nombre del indicador: Conocimiento pedagógico y estudiantil					
	1 Tiene conocimiento y comprensión de las características individuales y socioculturales de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
	2 Tiene conocimiento actualizado y comprensión sobre el área curricular que enseña					
	Nombre del indicador: Planificación de la enseñanza					

	3	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes					
	4	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Nombre del indicador: Ambiente de aprendizaje						
	5	Promueve un buen clima en el salón para mejorar el aprendizaje de sus estudiantes					
	6	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					

	Nombre del indicador: Contenidos disciplinarios						
	7	Propicia oportunidad para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica					
	Nombre del indicador: Evaluaciones						
	8	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Nombre del indicador: Participación en la escuela						
	9	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipo de trabajo					

	10	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
	Nombre del indicador: Relaciones interpersonales						
	11	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
	12	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Nombre del indicador: Reflexión profesional						
	13	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					

	14	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
Nombre del indicador: Valores morales							
	15	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.					