



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

**Motivación laboral y desempeño docente en profesores de
educación en un Instituto Superior Tecnológico, Ecuador, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Docencia Universitaria

AUTOR:

Vélez Ganchozo, Luís Alfonso (orcid.org/0000-0003-3613-1232)

ASESOR:

Mg. Medina Coronado, Daniela (orcid.org/0000-0002-9180-7613)

CO-ASESOR:

Dr. Palacios Sánchez, José Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles.

PIURA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi esposa Gema María Rivadeneira Macías mis hijos Jeremy Said Vélez Rivadeneira y Luisanna Antonella Vélez Rivadeneira y mi hijo político Juan Diego Basurto Rivadeneira, inspiración y apoyo para este y todos los proyectos de mi vida. Siendo ustedes el motor que me impulsa para ser una mejor persona y un mejor profesional, para cada uno dedico este logro...

Agradecimiento

El agradecimiento a mis compañeros Jessica Fabiola Tacuri Troya, Johanna Jessica Hilbay Ramón y Giovanni David Fernández Unuzungo, quienes hicieron de este trayecto un camino de aventuras y retos que juntos logramos superar, agradezco su apoyo, compañerismo y fraternidad, a todos mil gracias...

Índice de Contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenido.....	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCION.....	8
II. MARCO TEÓRICO	11
III.METODOLOGÍA.....	24
3.1 Tipo y diseño de investigación	24
3.2 Operacionalización de las Variables	24
3.3 Población muestra y muestreo	25
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5 Procedimiento	27
3.6 Método de análisis de datos.....	27
3.7 Aspectos éticos.....	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS.....	51

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Confiabilidad Instrumento Motivación Laboral y Desempeño Docente</i>	27
Tabla 2 <i>Variable Motivación laboral</i>	29
Tabla 3 <i>Variable Desempeño docente</i>	30
Tabla 4 <i>Resultados descriptivos de la variable motivación laboral por dimensiones</i>	31
Tabla 5 <i>Resultados descriptivos de la variable desempeño docente por dimensiones</i>	32
Tabla 6 <i>Prueba de normalidad</i>	33
Tabla 7 <i>Contrastación de hipótesis general</i>	34
Tabla 8 <i>Contrastación de hipótesis específica 1</i>	35
Tabla 9 <i>Contratación de hipótesis específica 2</i>	36

Resumen

La investigación se concentró identificar la correlación entre la *motivación laboral* y el *desempeño docente* en los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022. Se desarrolló una metodología de corte cuantitativo, con enfoque descriptivo, de tipo básica y de nivel correlacional, se tuvo como población a 65 docentes, de la carrera de educación, se realizaron dos instrumentos de recolección de datos de 18 y 32 ítems respectivamente, los cuales fueron sometidos al juicio de 3 expertos, se realizó una prueba piloto que arrojó una confiabilidad de 0.85 y 0.87, que evidencia una alta fiabilidad. Para el análisis de los resultados se empleó el programa SPSS, para la conformación de resultados estadísticos e inferenciales, que resultaron en la determinación del coeficiente de correlación de Spearman de 0.782 lo cual refleja una alta y directa relación entre las variables de estudio. Se halló como resultado la existencia de una relación directa de una variable a otra, puesto que una deficiencia en la motivación dentro del ámbito laboral, acarrea aún bajo desempeño en los docentes de educación. A las respectivas autoridades y directivos del ITSLA Ecuador, se les insta a mejorar por las remuneraciones salariales de los docentes; entre las propuestas se recomienda desarrollar una variedad de planes y programas relacionados con aspectos de motivación.

Palabras clave: *motivación, laboral, desempeño, docente.*

Abstract

The research focused on identifying the correlation between work motivation and teaching performance in education teachers in an ITSLA Ecuador Semester I 2022. A quantitative methodology was developed, with a descriptive approach, of a basic type and of a correlational level, it was As a population of 65 teachers, from the education career, two data collection instruments of 18 and 32 items respectively were carried out, which were submitted to the judgment of 3 experts, a pilot test was carried out that yielded a reliability of 0.85 and 0.87. , which shows high reliability. For the analysis of the results, the SPSS program was used, for the conformation of statistical and inferential results, which resulted in the determination of Spearman's correlation coefficient of 0.782, which reflects a high and direct relationship between the study variables. As a result, the existence of a direct relationship between one variable and another was found, since a deficiency in motivation within the workplace still leads to low performance in education teachers. The respective authorities and directors of ITSLA Ecuador are urged to improve the salaries of teachers; among the proposals it is recommended to develop a variety of plans and programs related to motivational aspects.

Keywords: *motivation, labor, performance, teacher.*

I. INTRODUCCION

La motivación se trata de un canal de energía que capacita a las personas para lograr sus objetivos e ir tras sus intereses (Gallegos & López, 2018). En educación, la motivación se utiliza para dar al maestro herramientas para crear un entorno dinámico de aprendizaje participativo, que da como resultado una instrucción de alta calidad, que le permitirá al estudiante alcanzar sus metas en el ámbito académico mientras desarrolla sus habilidades cognitivas, conductuales y psicológicas.

Visto de esta forma, la motivación de los docentes en el entorno educativo, representa una herramienta fundamental al momento de impartir sus conocimientos, debido a que las explicaciones de los temas o actividades programadas que poseen cierto grado de complejidad, serán dictadas por el educador de una manera más sencilla y fácil de comprender para los estudiantes. Además, se exige al docente potenciar sus habilidades pedagógicas y conocimientos educativos para luchar por la enseñanza y aprendizaje de los alumnos, teniendo en cuenta los cuatro factores fundamentales que definen la calidad académica, estos son: la escuela, el contexto, al docente y el gobierno (Guaraca & Espinoza, 2018).

A su vez, es importante señalar que en el ámbito internacional se demuestra la necesidad de que las organizaciones cuenten con personal motivado para lograr los objetivos de las instituciones educativas. Por lo tanto, es necesario que los docentes cuenten con una conducta motivadora durante el desempeño de sus labores educativas. Asimismo, un entorno de motivación en el lugar de trabajo es de gran importancia para los empleados ya que el ambiente laboral influye considerablemente en el desempeño de los mismos y a su vez, cumplen un rol indispensable en el alcance de los objetivos organizacionales (Gómez & Valdés, 2019).

Por otra parte, las competencias académicas, administrativas y sociales deben ser aplicadas por el profesor universitario para que pueda desempeñar con eficacia sus funciones. No obstante, Ecuador atraviesa ciertas dificultades en lo que respecta a la inadecuada compensación económica por la labor docente, la cual, ha desencadenado una disminución de los factores motivacionales en los profesionales del sector educativo, siendo esta, una lamentable realidad que obstaculiza a largo

plazo la ejecución de las labores educativas y de aprendizaje en las instituciones educativas.

(Gutiérrez, 2020). Además de esto, hay una serie de factores que están relacionados con la motivación, como la presencia de racismo y otras formas de discriminación.

Actualmente, el profesor universitario se encuentra ante una situación que le exige asumir un rol diferente al que se ha establecido anteriormente; debe actuar como mentor y supervisor de la educación profesional del estudiante, además de ser un experto en ciencia, un experto técnico y un investigador. En este sentido, la principal dificultad se deriva de la necesidad de que los profesores dejen atrás el papel que asumían tradicionalmente, donde eran simplemente transmisores de conocimiento, y pasen a ser organizadores y mentores en el proceso de aprendizaje, facilitadores que construyen espacios, inspiran, orientan, brindan información esencial y recomiendan fuentes de información, entre otros (González, Yunga & Gómez, 2021).

Con relación a lo descrito, la presente investigación busca conocer aspectos concernientes a la motivación laboral y el desempeño de los profesores de educación. Para lograrlo se establece como objetivo general Identificar la correlación entre la motivación laboral y el desempeño docente en los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022 y como objetivos específicos: Determinar los niveles que presentan las variables motivación laboral y desempeño de los docentes de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022, Determinar la relación que existe entre las dimensiones de la motivación laboral y el desempeño de los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022. Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño de los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022.

Considerando que este proyecto de investigación permitirá profundizar en las fuentes bibliográficas actuales sobre las variables de estudio y brindar información que tendrá gran utilidad para la comunidad académica, por lo que tiene relevancia social en cuanto busca contribuir con la mejora de las condiciones laborales de los docentes. Aborda los temas de motivación del trabajador y desempeño docente de manera ética y veraz. El estudio es significativo en cuanto a la perspectiva teórica, ya que se busca verificar y comprobar la correlación entre las variables, puesto que

agrega conocimientos científicos que ayudarán a resolver el problema identificado. Además, tiene sustento metodológico, debido a que en la presente investigación se ha implementado una serie de instrumentos adaptados al objeto de estudio, en este caso se aplicó una serie de cuestionarios porque ofrece dos preguntas características del tema de investigación y que servirán de guía para futuros estudios: la motivación para el trabajo y el desempeño docente.

Asimismo, se plantearon las siguientes hipótesis: La motivación laboral se relaciona de manera directa con el desempeño docente en profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022, Las dimensiones de la motivación laboral se relacionan de manera directa con el desempeño docente en los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022, Existe relación directa entre la motivación laboral y las dimensiones del desempeño de los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En razón de los antecedentes internacionales se inicia la investigación de Rofifah (2021), que tuvo como meta identificar la influencia que tiene la motivación en el desempeño de los educadores en organizaciones universitarias de Indonesia. En este sentido, la investigación es cuantitativa descriptiva y aplicada debido a que buscaba resolver un problema desarrollado en el entorno laboral del sector educativo. En este caso, la población del estudio consistió en 40 maestros, se aplicó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario, con una escala Likert, obtuvo una confiabilidad Alfa-Cronbach, con valor de 0,92. Los resultados revelaron que no hubo una relación significativa entre las variables, al alcanzar un coeficiente de Pearson de 0.45, determinando que es producto del azar. Asimismo, los resultados evidenciaron alta presencia de las variables en el contexto evaluado. Se concluye con la determinación que la motivación no tiene influencia significativa sobre el desempeño docente.

Seguidamente, se presenta la investigación de López (2021), cuyo objetivo principal se basó en definir la correlación existente entre la motivación laboral y el desempeño docente en el Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Autónoma de México. En cuanto a la metodología utilizada, la misma fue cuantitativa, descriptiva correlacional. A su vez, la población total fue de 56 docentes, el instrumento empleado para la recopilación de datos fue un cuestionario Salazar con escala de tipo Likert comprendido por 43 preguntas. De esta manera, los resultados demuestran en 51,8% una media motivación laboral, el 58,9% de los individuos en los que se aplicó la encuesta determinaron que el desempeño docente es regular. El coeficiente de la prueba r de Pearson tuvo un valor de 0,544 y significancia 0,000, lo que plantea una relación positiva media entre motivación laboral y desempeño docente. En consecuencia, los resultados permitieron concluir que, los empleados docentes con una motivación positiva, podrían desempeñar mejor sus funciones.

De igual modo, se consideró la investigación de Riyadi (2021), este estudio tuvo como finalidad identificar la influencia de las variables de motivación laboral, y el desempeño de un docente de la Universidad de Tapanuli. En este sentido, el estudio se realizó siguiendo una metodología cuantitativa descriptiva, con un cuestionario de

56 preguntas en escala de Likert, a 230 docentes. Se recolectaron datos de desempeño docente, motivación laboral, estrés laboral y satisfacción capturada mediante un cuestionario de opción múltiple, la confiabilidad de la fórmula Alfa de Cronbach fue de 0.89. Los resultados muestran que la motivación laboral tiene un efecto directo positivo en la satisfacción laboral de los educadores de escuelas secundarias del distrito de Central. En función a los resultados del estudio, el desempeño puede mejorar cuando los maestros trabajan la motivación y la satisfacción laboral mejoraron. Para los maestros de secundaria de todo el Estado Central, los docentes de tapanuli necesitan evaluarse a sí mismos sobre la motivación laboral, el estrés laboral y la satisfacción laboral percibida, a fin de mejorar su rendimiento.

Asimismo, se incluyó la investigación de Adriani & Hikmah, (2022), que tuvo como objetivo demostrar la relación que hay entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes que laboran en una Facultad Jurídica de Bombay. La metodología fue mixta, transversal, prospectiva, correlacional. Se hizo uso del instrumento de la encuesta tipo cuestionario y 2 entrevistas a profundidad. Teniendo una confiabilidad para el cuestionario de 0.90. Su población se conformó por 246 docentes en donde 150 muestras fueron de forma aleatoria. La correlación Rho Spearman de 0.81, permite confirmar la existencia de una correlación positiva entre las variables desempeño y motivación laboral, además los resultados de las entrevistas permitieron conocer las percepciones de los docentes, quienes revelaron su aspiración de tener mayor apoyo y reconocimiento por parte de la institución, lo que permitió triangular los datos y concluir, con la necesidad de desarrollar un plan de motivación de la mano de un programa de evaluación de desempeño.

En este sentido, Toré (2020) con el propósito de examinar los impactos de la motivación laboral en el desempeño del personal docente con efecto mediador del compromiso afectivo. En el estudio se utilizó el modelo de tamizaje relacional, uno de los métodos de investigación cuantitativos. El estudio se desarrolló con la participación de 345 profesores que trabajan en diez universidades públicas de Estambul. Como herramientas de recopilación de información se emplearon tres escalas diferentes. La escala de motivación de Lawler y Hall (1970), la escala de compromiso emocional de Allen y Mayer (1990), escala de desempeño de Diefendorff et al. (2005). Los resultados del estudio sugieren que la motivación tiene un impacto

negativo en la actuación superficial y tiene un impacto positivo en los comportamientos naturales (emociones geniales). Por otro lado, el compromiso afectivo no está mediado por este impacto. Se discutieron los hallazgos y se hicieron recomendaciones a los profesionales e investigadores.

En este orden de ideas, a nivel nacional se tomó el estudio de Gallego y López (2021), que tiene como finalidad analizar la asociación entre la motivación en el ámbito laboral y el desempeño del personal de la Facultad de Educación, con una metodología cuantitativa, correlacional, descriptiva. La población quedó conformada por 77 docentes. Como herramienta para la recopilación de datos se diseñó un cuestionario con 30 ítems, sometido a una prueba piloto que arrojó una confiabilidad de 0,76. Los resultados de la motivación 59,1% de alta satisfacción. Con relación al desempeño docente global el 37,3% lo posiciona en la categoría bueno. En conclusión, se obtuvo baja correlación positiva entre las variables, por lo que dentro de este contexto de estudio no existe relación directa entre ellas.

El estudio De Geraldo, Soria, Rosello y Buendía (2020), tuvo como objetivo general estudiar los criterios con los que cuenta la motivación laboral, como también los indicadores que conlleva el desempeño de los educadores, para así definir un modelo factorial para la predicción de dichos factores en los profesores. Se desarrolló metodológicamente dentro del positivismo cuantitativo, la población estuvo conformada por 59 docentes, se realizaron dos instrumentos, una para cada variable. De esta manera, se obtuvo como confiabilidad 0,75 y 0.67 respectivamente. Dicho esto, los resultados arrojaron dos valores mayores que 1, por lo que se concluye con la propuesta de dos modelos que sirvan para predecir los indicadores presentados en la variable de estudio.

A su vez, analizó el estudio de Chenet, Bollet, Vargas y Cancharí (2019) el cual tuvo como objetivo definir la relación que existe entre la motivación y el desempeño en el ámbito laboral, de los docentes de la Facultad de Enfermería. La metodología fue de carácter cuantitativo, descriptivo correlacional, se implementó la encuesta como técnica y el instrumento de recolección de datos se basó en una escala de actitud tipo Likert. Por otra parte, la población quedó constituida por 18 sujetos, como resultados el 61,1% exterioriza muy buena motivación laboral; 66,7% excelente desempeño laboral. Se concluye a través de r de Pearson con valor de 0,787 y

significancia de 0,01 (bilateral) que hay correlación directa y proporcional entre variables.

En el mismo orden de ideas, se encontró el estudio de Orbe y Ordoñez (2018), su trabajo propone un conjunto de acciones y medidas para el desempeño laboral de los educadores. Su metodología es de tipo proyectiva, descriptiva, la recopilación de datos se hizo mediante la observación y la encuesta. En cuanto al cuestionario, este registró una confiabilidad de 0.82. Los resultados evidenciaron que el nivel de motivación que presentan los educadores, influye directamente en el desempeño laboral de los mismos. Se concluye con un diseño para potenciar a los docentes en cuanto a horarios, toma de decisiones, capacitación, desempeño.

Finalmente, se contempló el estudio de Zuta, Castro y Zela (2018), su principal objetivo fue definir la incidencia que tiene la motivación en el desempeño, a través de la implementación de una metodología cuantitativa, descriptiva. A su vez, la población estuvo conformada por 28 docentes, se empleó el cuestionario, como recurso para la recopilación de información y datos. Los resultados reflejaron que la motivación es percibida como fundamental por los docentes. De esta manera, se determina que, la motivación si influye en el desempeño del personal docente, por lo que, en las prácticas laborales del contexto, se reconoce la importancia de mantener el nivel de motivación de cara a alcanzar un desempeño óptimo.

Visto de esta forma, tener entendimiento sobre los contenidos y temas de estudio expuestos, conlleva conocimiento acerca de los fundamentos teóricos que dan vida a la motivación laboral y al desempeño docente. Por lo tanto, se procede a brindar una explicación de los principales fundamentos teóricos sobre la motivación laboral.

Por otra parte, Piero (2012) manifiesta que la motivación controla el comportamiento y la conducta del ser humano, ya que es lo que estimula el impulso interno o la energía de cada persona cuando realiza una tarea en específico, con el objetivo de aumentar adecuadamente el nivel de productividad, mientras realizan sus actividades o labores específicas. Al respecto (Kartini, 2021) especifica que, con la finalidad de tener buenos resultados, es indispensable comprender las características o comportamientos típicos de cada empleado, así como sus necesidades.

Asimismo, Naranjo (2009) expone que la motivación de los empleados es crucial en el lugar de trabajo, ya que afecta la forma en que se dirigen y deciden qué

hacer para lograr las metas. La motivación en el lugar de trabajo es un marco en el que varios factores influyen en cómo se comportan los humanos para lograr objetivos específicos.

Para Rubio (2016), la motivación parte de un proceso interno en el individuo incentivándolo o no hacia el logro de actividades, de este modo, el lugar de trabajo influye para que el empleado propicie acciones en pro de la productividad, así al estudiar sobre la motivación laboral, se hace necesario indagar en la teoría de las necesidades de logro, poder y posesión de McClelland (1989), quien establece que dentro de las instituciones, los líderes y jefes tienen la responsabilidad de motivar al personal con el ofrecimiento de condiciones idóneas que satisfagan sus necesidades, lo que incide de manera proporcional en un comportamiento organizacional para el logro efectivo de las metas.

De acuerdo con lo propuesto por Smith (2013) cuando una persona demuestra la necesidad de tener poder, evidencia su deseo por el éxito, y como resultado, se hacen esfuerzos para incrementar la productividad de los empleados, ya que su comportamiento tiende a influir en los demás. En este sentido, es percibida como la satisfacción de aquel individuo que lo busca, mientras que tiene que trabajar duro continuamente para conseguirlo.

De esta forma, Deci (1992) expone sobre el poder que es necesario ajustarlo; no hacerlo dará lugar a situaciones indeseables. Córdova (2019) afirma que se hace necesario gestionar el comportamiento de otras personas dentro de la organización con el fin de obtener satisfacción de la situación competitiva. McClelland (1989) demuestra cómo el poder evita que alguien tenga influencia intencionalmente en otros para que tengan la capacidad de llevar a cabo las actividades que realizan. El esfuerzo y el comportamiento son signos de esta dimensión, además considera como elementos inherentes los aspectos extrínsecos e intrínsecos de la motivación.

Además, según Robbins (1999) existen dos tipos diferentes de necesidades energéticas: las sociales energéticas, en las cuales una persona intenta cuidar a otras, con propósitos organizativos, como también intenta cubrir las necesidades personales energéticas. En la cual los trabajadores hacen un esfuerzo extra con la finalidad de adquirir cierto poder, al mismo tiempo que buscan alcanzar sus objetivos, Cueva (2018) manifiesta que el personal tiene el deseo de establecer vínculos

interpersonales positivos con los demás, para así estar a gusto con el contexto en el que se desenvuelven las actividades laborales.

Referente a lo anterior admiten Lozano y Barragán (2015), que este estilo aparece cuando los individuos muestran un deseo de elevarse por encima de otros miembros de grupos sociales, prefiriendo ayudar en la competencia. Según McClelland (1989), esta acción impulsada por la propia satisfacción que siente un individuo al mantener una relación positiva con otros individuos, para disfrutar de las interacciones que se dan en su entorno. Los indicadores para esta dimensión incluyen deterministas, basados en habilidades y proactivos.

Según Vander et al. (2019) se confirma que, la necesidad de compromiso emerge del deseo de edificar relaciones de amistad de tipo social dentro de las organizaciones, estas inciden emocionalmente en favor o en contra de la productividad. En palabras de Druckman y McGrath (2019) el logro está condicionado por experiencias nuevas.

Referente a lo antes descrito, argumenta Bandura (1986) que, el cumplimiento exitoso de los objetivos propuestos es objeto de motivación para el empleado, haciendo de este un factor crucial que las instituciones deben considerar para incrementar la efectividad del trabajo y, en consecuencia, la producción, eficacia y la calidad del servicio que se ofrece, por lo que deben fomentarse los motivadores intrínsecos y extrínsecos. Asimismo, Deci (1992) establece que cuando un trabajador precisa objetivos, tiene que alcanzar sus propósitos, y estos deben reflejar que han trabajado duro, además de que, para su cumplimiento, es necesario contar con algunas capacidades y con un fuerte sentido de iniciativa.

Indica McClelland (1989) describe que, una parte del éxito lo constituye el grado de logros que cada persona haya alcanzado en su vida, haciendo uso de los indicadores preocupación, confianza e interés. Por lo tanto, la esencia de ello la constituye el reconocimiento dentro del contexto según lo afirma (Chiavenato, 2017). De allí un trabajador que tenga satisfechas estas necesidades será de gran valor para la organización (Lozano y Barragán, 2015).

Desde otra perspectiva Valenzuela, Muñoz, Silva, Gómez y Pretch (2015), establecen que, al interior del entorno educativo, para lograr la motivación correcta, es crucial establecer una conexión entre la motivación intrínseca de un individuo y los factores que despiertan su interés, dirigiendo esos esfuerzos hacia un objetivo

específico que puede proporcionar alguna forma de recompensa que fomente el desarrollo de sus fortalezas y capacidades.

De esta forma, el estudio de la motivación educativa, que fomenta un mayor interés en alcanzar las metas u objetivos marcados en un plazo determinado, está en el centro de la motivación para el trabajo y el desempeño profesional del profesorado. Vásquez (2018). En este sentido, en el ámbito académico, es fundamental desarrollar los medios para cultivar la motivación continua en el personal docente, al tiempo que se enfatiza su papel significativo como facilitadores del aprendizaje y se eleva su estatus al nivel de un componente esencial en el crecimiento de un proceso educativo de alta calidad (Bono, 2014)

El compromiso del personal con el ofrecimiento de un servicio que tenga buena calidad es el segundo factor de eficacia educativa (Robbins, 1999). Sobre el tema, Henríquez (2014) habla del desempeño de cada individuo como el compromiso en el desarrollo de la actividad asignada, o el ritmo al que está creciendo. De igual forma para Barbosa et al. (2021) el compromiso revela la disposición en la que el personal se integra con las labores propias de su puesto de trabajo de manera positiva en concordancia con la motivación y las habilidades del contexto laboral.

De hecho, la escuela de administración clásica vio la motivación como un problema que podía resolverse fácilmente, ya que creía que el hombre racional se movía por el deseo de aliviar el hambre y aumentar sus ganancias. Así, la posibilidad de establecer un sistema que vincule los ingresos con el desempeño resultaría en un mecanismo motivacional altamente efectivo. A la luz de esto, la escuela de relaciones humanas introduce más distinciones sobre este tema para ayudar a los estudiantes a comprender lo complejo que es el hombre, su capacidad de interacción social y la extensión de sus necesidades. Una de las teorías clave sobre la motivación humana se ha desarrollado en esta escuela de manera significativa. (Mañuico,2010).

En este sentido, el problema de la motivación va más allá de alentar a los miembros del sistema a aceptar sus limitaciones. De hecho, si este fuera el único problema, existiría el riesgo de trabajar con personal que está únicamente interesado en aplicar el mínimo esfuerzo y dedicación posible, afín de mantener su puesto de trabajo y evitar ser despedido. Debido a los resultados insatisfactorios, es necesario incentivar aún más a los que ya se han incorporado para que puedan desempeñar sus funciones en la mejor cantidad y calidad posible (Kusurkart et al, 2013).

Asimismo, Chirito y Raymundo (2015) definen la motivación como un estado emocional del ser humano que, resulta de la influencia que determinados motivos ejercen sobre un individuo. De igual forma, Aduato Chuquillanqui (2016) define la motivación laboral como una fuerza que deriva del trabajador y hace que este se comporte de una manera determinada, donde la capacidad de esfuerzo gana relevancia ante necesidades y metas particulares del individuo.

En este marco, las autoridades de alto rango o jefes poseen la responsabilidad de dirigir efectivamente la motivación de los empleados hacia el logro de los objetivos de la organización, ya que la motivación de los empleados afecta la productividad de la empresa o institución. Por lo tanto, el esfuerzo representa un elemento crucial que puede explicar dicho contexto, a partir de una persona motivada que se dedique de todo corazón a su objetivo. A su vez, los superiores deben buscar un esfuerzo dirigido y consistente con las metas de la organización (Andersen et al, 2014).

Por otra parte, los estudios sobre técnicas de motivación docente han revelado que, los instructores que obtienen recompensas son vistos como exitosos. En efecto, el dinero puede considerarse como una herramienta utilizada en el sistema de recompensas destinado a reforzar el comportamiento de los profesionales, y a su vez los motiva a trabajar para lograr sus propios objetivos y las metas de la empresa. Esto se debe a que los incentivos se ofrecen con frecuencia en forma de dinero. La capacidad de cualquier organización para lograr sus metas y objetivos depende principalmente de cómo sus empleados ven y responden a su trabajo (Zalwango, 2014)

En esta perspectiva, cuando alguien está motivado, se ve obligado a actuar de una manera que le ayude a alcanzar sus objetivos. Esto sugiere que la motivación es una fuerza que impulsa a las personas a realizar acciones que de otro modo no podrían realizar. En su sentido más técnico, la motivación se refiere a un proceso psicológico que ayuda a las personas a organizar su comportamiento para lograr un objetivo determinado (Kelvin, 2016).

En otras palabras, la motivación puede describirse como un patrón de comportamiento socialmente adquirido y sofisticado. En el lugar de trabajo, la motivación abarca todos los elementos que contribuyen al crecimiento de un empleado hacia el logro de los objetivos de la organización. De acuerdo a la definición antes mencionada, la motivación es el proceso de dirigir y mantener un

comportamiento, siendo un proceso de persuadir o energizar a alguien para que actúe de una manera que lo ayude a lograr los objetivos deseados.

Dicho de otro modo, hay varias teorías de la motivación; algunos se enfocan en la cantidad de motivación mientras que otros enfatizan su calidad. El nivel de motivación puede ser alto o bajo. Que la motivación provenga o no de una fuente interna o externa determinará su calidad. La teoría de la motivación autodeterminada sugiere que la calidad de la misma es más significativa que la cantidad y proporciona un continuo para medirla (Deci, 1992). Lo antes indicado puede abarcar desde la motivación intrínseca en un extremo hasta la aversión en el otro, con 4 elementos diferentes de motivación externa (regulación integrada, regulación identificada, regulación introducida y regulación externa) en el medio. (Kusurkar et al. 2013).

Para el estudio de la motivación, se toma el postulado teórico de McClelland (1989) citado por Chiavenato (2020) con las dimensiones: motivación intrínseca y extrínseca. Citando a McClelland (1989), Chiavenato (2020) concuerda en que la motivación está vinculada al comportamiento que tienen los seres humanos al formar parte de una organización, en ella intervienen elementos de índole interna y externa, conocidos como motivación intrínseca y extrínseca, las cuales se componen por deseos, necesidades y expectativas, que impulsan la actuación de los colaboradores.

En este sentido, la motivación intrínseca proviene del interior del individuo y está impulsada por la experimentación, manipulación, exploración y curiosidad que son motivadoras en sí mismas, suele relacionarse con la satisfacción que brinda el trabajo en sí, así como por el reconocimiento y la valoración que perciben los empleados en la organización (Chiavenato, 2020).

En cambio, La motivación extrínseca hace referencia a un conjunto de razones que de forma externa impulsan a las personas a desarrollar su trabajo, estando relacionados con factores que se propician por la organización a través de incentivos, refuerzos, remuneración, y al desarrollo positivo de relaciones interpersonales (Chiavenato, 2020).

Además, McClelland (1989) ha centrado sus estudios en el ámbito de la motivación laboral Para desarrollar su teoría de las necesidades, David McClelland entrevistó a ejecutivos y gerentes de países desarrollados y en desarrollo y estudió su trabajo sobre la medición y definición de las motivaciones humanas. En lugar de centrarse en las acciones externas, su investigación examina como piensa la gente,

por lo que utilizó la prueba de percepción basada en el tiempo para recolectar ejemplos de pensamiento que luego fueron examinados y agrupados en 17 categorías según los intereses o temas que se evidenciaron en los relatos de quienes completaron la prueba mencionada. En consecuencia, el resultado de este experimento demostró que hay tres categorías en las que se pueden dividir las respuestas motivacionales humanas: la necesidad de afiliación, la necesidad de poder y la necesidad de realización o logro.

Respecto a la necesidad de realización, McClelland (1989) resalta el interés que poseen las personas al momento de obtener metas, tener éxito en los objetivos que se propongan, etc. En este sentido, las personas con altos niveles de rendimiento se sienten atraídas mayormente por las circunstancias en las que existe la posibilidad de este tipo de perfección. De hecho, no se sienten motivados o inclinados a trabajar más en circunstancias en las que hay pocas posibilidades de mejora, es decir, cuando las tareas son extremadamente simples o difíciles, o cuando hay recompensas externas disponibles, como dinero o reconocimiento.

En relación a la necesidad de poder, McClelland (1989) señala que, los cursos de motivación cambian la perspectiva de las personas, un cambio que repercute en la manera en que el individuo actúa, piensa y habla. Visto de esta forma, dichas cualidades son determinantes en el entorno social, al ser herramientas que conducen al éxito en los negocios, en las relaciones sociales, en el rendimiento escolar, entre otros.

Asimismo, entre otras motivaciones también el autor describe la necesidad de filiación, el cual, corresponde al deseo de entablar relaciones sociales con otras personas, que se manifiesta bien en el trabajo en equipo, está motivado por los ideales institucionales, persigue el bien común, busca la aceptación de los demás, la amistad y la cooperación antes que el conflicto, y a su vez, la comprensión y relaciones positivas. En consecuencia, la motivación laboral puede desarrollarse en función de la necesidad motivacional que posea cada persona.

Por su parte, para la variable desempeño se toma a Guzmán (2016) quien plantea el desempeño docente por medio de cinco dimensiones: dominio disciplinar, factores didácticos, la gestión de clase, la motivación, eficiencia y la responsabilidad del educador. A su vez, el autor propone que el desempeño referido al campo de la docencia, se trata de algo más que el empleo de un conjunto de acciones, ya que

este se ve influido por creencias, pensamientos, actitudes del docente e incluso sus sentimientos, así como por la manera en la cual se incorporan los nuevos conocimientos, su aprendizaje y experiencias respecto a los contenidos que imparten, donde se implican elementos didácticos, disciplinarios, contextuales y de gestión. Guzmán (2016), expone como dimensiones el dominio disciplinar, factores didácticos, la planificación de clase, la motivación, eficiencia y la responsabilidad del educador.

En este sentido, el desempeño docente corresponde a la capacidad de una persona para administrar los recursos de manera efectiva, donde se permita el éxito de una organización, siendo esencial que esa persona posea las habilidades necesarias para llevar a cabo su trabajo. Al hacerlo, la persona pasa a una posición de privilegio dentro de la organización o institución educativa y se convierte en un componente estratégico clave, que es la fuente de toda ventaja competitiva. (Kelvin, 2016).

Actualmente, el docente debe trabajar con los demás individuos que integran su entorno organizacional para lograr las metas y objetivos trazados. Esto les permitirá adaptarse con éxito a su entorno. De acuerdo con este pensamiento, el ambiente de trabajo puede tener un impacto positivo o negativo en el desempeño diario de un profesional, así como en su calidad de vida y sistema de creencias, lo que le permitirá la satisfacción de sus necesidades, bien sean psicológicas, sociales, ocupacionales y económicas (Taylor, 2015).

A su vez, esta realidad ha obligado a varias instituciones a poner en práctica un plan de acción centrado en la motivación como medio para promover y acelerar el desempeño del profesorado y preservar en consecuencia su eficacia y eficiencia. De esta manera, la motivación de los docentes merece consideración y es una de las principales preocupaciones, y debe serlo, de quienes administran y supervisan una institución (Mañuico, 2010).

De acuerdo con Aduato Chuquillanqui, (2016), el desempeño de un docente se mide de acuerdo con una variedad de criterios diferentes y variados, como su comportamiento profesional en el trabajo, el comportamiento, la preparación para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, innovación pedagógica, entre otros. En este marco, el desempeño representa una acción en la que se cumple un deber asignado; esta acción pertenece a la profesión, cargo o trabajo asignado dentro de la

institución u organización y exige actuar o trabajar conforme a la actividad que se realiza con éxito.

Aunque existen varias definiciones, el término "desempeño" se emplea para referirse específicamente a la calidad general. En efecto, su uso se extiende para medir los niveles de eficacia, así como para calcular una relación de trabajo. Visto de esta forma, la característica del término no solo se limita a la selección de oportunidades de empleo, sino que también se extiende a garantizar el nivel de servicio más alto que fuere posible (Chirito y Raymundo, 2015).

En relación a la idea anterior, el desempeño de un individuo es algo que típicamente está influenciado por la motivación. El rendimiento de los profesores aumenta automáticamente a un alto grado cuando están motivados. De hecho, la eficacia de un maestro en un salón de clases puede juzgarse por la manera en que se desenvuelve dentro del aula de clases, y la interacción con los alumnos, otros instructores y sus superiores. La mayoría de los docentes han manifestado que su descontento se debe a la falta de vivienda, salarios inadecuados y otras formas de remuneración que puedan alentarlos y mejorar su desempeño (Kelvin, 2016).

En otras palabras, el dominio disciplinar cubre las maneras más eficaces para la organización y conexión de distintas ideas, así como la habilidad de distinguir conceptos clave y diferenciarlos de los secundarios. Algunos incluyen en este dominio el conocimiento sobre diseño de programas y modelos educativos, para la integración de una asignatura en el currículo, para así relacionarlo con diferentes materias, de manera vertical y horizontal (Guzmán, 2016).

Los factores didácticos se relacionan con el saber enseñar, o con las habilidades didácticas, que es el factor que, desde los inicios, se ha determinado como importante en la práctica educativa docente, integrado por el manejo de herramientas, disposición, habilidades comunicativas, entre otras competencias, que permiten al docente enseñar (Guzmán, 2016).

La gestión de las clases, es el grupo de normas y procedimientos que sirven para la creación y mantenimiento de un entorno de aprendizaje organizado. La gestión se integra en la labor didáctica, pero no posee un vínculo directo con la enseñanza académica, sin embargo, es esencial para crear las condiciones que permiten que lo primero se desarrolle de forma óptima (Guzmán, 2016).

Los últimos aspectos que inciden en el desempeño de un docente son la motivación, autoeficacia y responsabilidad docente, sentirse responsables del aprendizaje de los alumnos. Los buenos educadores tienen la cualidad de sentir gusto por su labor, como lo es la confianza para abordar por sí mismos los problemas de enseñanza (Guzmán, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Consideran Hernández, Fernández y Baptista (2014), que el enfoque cuantitativo se refiere a una forma de ver el mundo y las cosas en él que implica poder medir y probar las cosas; se refiere a una visión del mundo que es susceptible de cuantificación. Por su parte el diseño de investigación correlativo busca relaciones entre variables sin que el investigador las manipule o modifique ninguna de ellas (Cohen, 2019).

Igualmente se considera el estudio dentro de la tipología de investigación básica, que busca obtener una comprensión más profunda de un tema, fenómeno o ley fundamental de la naturaleza. En lugar de centrarse en dar respuesta a una problemática en específico, este tipo de investigación se preocupa principalmente por el avance del conocimiento (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño del presente trabajo concierne a un estudio no experimental, debido a que el estudio que se llevara a cabo sin el manejo intencional de variables y se observaran los fenómenos en sus entornos naturales antes de ser examinados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). A su vez, la investigación corresponde a un estudio transeccional debido a que los criterios de uno o más grupos de unidades se miden una vez sin intentar evaluar su desempeño en conjunto (Chávez, 2007). En este sentido, la investigación es de carácter descriptivo ya que se identifican las características clave de los grupos, individuos u objetos que se están estudiando (Hernández, Fernández y Baptista, 2014); y correlacional debido a que se pretende conocer e identificar las variables que están relacionadas (Muñoz, 2011).

3.2 Operacionalización de las Variables

Variable 1: Motivación laboral

Definición Conceptual

Cualidad representada, partiendo de la interacción entre una persona y el medio o el entorno que lo rodea, que a partir de determinados factores (internos y

externos) permite lograr satisfacer los objetivos propuestos por el individuo, bien sea materiales o espirituales. A su vez, es importante considerar que una sola persona puede experimentar diferentes niveles de motivación a lo largo del tiempo, es decir, puede sentirse muy motivada en un momento y menos motivada en otro. De esto se puede inferir que los niveles de motivación varían tanto entre individuos como dentro de un mismo individuo. Además, dentro del ámbito laboral y profesional, la motivación es crucial ya que cada empleado debe aportar al menos el 80% de sus capacidades para que la empresa o institución alcance sus objetivos (Chiavenato, 2020).

Definición Operacional

La motivación laboral hace referencia a los aspectos externos e internos que contribuyen a elevar el interés de las personas, en este caso se medirá por medio de las dimensiones de motivación (que pueden ser tanto intrínseca como extrínseca), con un cuestionario de 18 ítems en escala de Likert.

Variable 2: Desempeño Docente

Definición Conceptual

Se considera el conjunto de acciones ejecutadas por el profesional del ámbito educativo dedicado a la enseñanza de los estudiantes, que goza de cualidades o actitudes basadas en conocimientos adquiridos, aprendizaje y experiencias respecto a los contenidos que imparten, donde se implican elementos didácticos, disciplinarios, contextuales y de gestión (Guzmán, 2016).

Definición Operacional

El desempeño laboral se vincula con el performance que desarrollo el docente, de cara al desarrollo de su práctica y conforme a elementos inherentes a sus habilidades e interacción con el entorno. Se medirá por medio de un cuestionario a 32 ítems, en escala de Likert.

3.3 Población muestra y muestreo

Población

La población de estudio pertenece al número total de sujetos o de objetos donde se pretende de cierta forma generalizar los resultados y lograr distinguir a cada uno de ellos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En el tema bajo estudio, son 65 docentes pertenecientes a la licenciatura en educación. A su vez, fueron tomados en consideración en el presente estudio la totalidad de la población docente, siendo de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) un análisis que hace uso de todos los datos disponibles para una población determinada.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de investigación

Este proyecto hará uso de la técnica de encuesta descrita por Hernández, Fernández y Baptista (2014), la cual se enfatiza como una colección de preguntas relacionadas con el estudio relacionadas con uno o más factores de estudio. Y en cuanto a la herramienta se utilizará el cuestionario, definido por los mismos autores como la organización de las localidades de acuerdo con el objeto de la investigación, se utiliza como un instrumento dentro de la técnica de la encuesta y se entrega a las unidades de recolección de datos para su uso. Un conjunto de preguntas utilizadas para obtener datos útiles de los grupos encuestados constituye un cuestionario, que es una herramienta de investigación. Tanto las preguntas escritas como las habladas se pueden utilizar para desarrollar esta herramienta, y ambas siguen un estilo muy similar al de una entrevista (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

De acuerdo con esta jerarquía de conceptos, el grado en que el instrumento utilizado mide la variable que se pretende medir es la medida de la validez de la investigación (García, 2008). En este caso, fue decidido por tres expertos con los títulos académicos y credenciales necesarios (ver anexos), quienes evaluaron la calidad de las preguntas en cada instrumento de evaluación (Martínez & March, 2015). Esto implica determinar si el resultado de aprendizaje o la característica del sujeto de evaluación coincide con lo que se incluye en la prueba o examen.

Por su parte, la confianza denota el punto en el que una herramienta comienza a producir resultados confiables. Dicho de otro modo, aplicar estos principios nuevamente al mismo sujeto u objeto arroja los mismos resultados (Martínez y March,

2015). Por lo tanto, el uso de los instrumentos en la población piloto arrojó los siguientes datos, que muestran un alto grado de confiabilidad debido a su proximidad a 1. En cambio, se utilizó el coeficiente de Crombach para medir el índice de confiabilidad de dicho elemento, arrojando valores de 0.86 y 0.87, para la variable que mide la motivación del trabajador y el desempeño docente, respectivamente.

Tabla 1 *Confiabilidad Instrumento Motivación Laboral y Desempeño Docente*

		Estadísticas de Fiabilidad
Motivación Laboral	Alpha de Crombach	0,86
Desempeño Docente	Alpha de Crombach	0,87

3.5 Procedimiento

El procedimiento inicia con la solicitud de autorización a las autoridades del instituto, para la participación y acceso a la información, una vez obtenido, se procede a contactar a los docentes y estudiantes para explicarles la finalidad de la investigación y entregarle el permiso para poder hacer uso de sus datos en el estudio, y posteriormente se acordarán los días y horas para la aplicación de las encuestas, las encuestas se aplicaran de forma virtual mediante su respectivo link de Google forms, el cual se compartirá con los docentes a encuestarse.

3.6 Método de análisis de datos

Para determinar tendencias en las respuestas elegidas, de acuerdo con las tablas de frecuencia que muestran los niveles de cada dimensión y las variables, se utilizan estadísticas descriptivas para analizar los datos. Luego se utilizará el coeficiente o factor de correlación de Spearman para determinar si existe una relación entre las variables. Tal como lo definen Hernández, Fernández y Baptista (2014), este coeficiente de correlación mide la correlación de rango (la dependencia estadística de la clasificación entre una variable y otra). Establecer el nivel de significación entre la motivación del trabajador y el rendimiento o desempeño de los profesores. Después de la recopilación de datos, se utilizará la aplicación SPSS para analizar los datos y

crear las tablas de análisis, contrastando los datos con las bases teóricas para determinar su cumplimiento en el contexto del presente trabajo.

3.7 Aspectos éticos

En cuanto a las cuestiones éticas, se tendrá en cuenta el código de ética de la Universidad César Vallejo, a partir de la aplicación del principio de beneficencia, que se centra en brindar beneficios a los participantes, en cuanto se busca el bienestar de docentes y estudiantes y además se aplica el principio de no maleficencia, al garantizar la seguridad y cuidado de los encuestados durante el desarrollo de la investigación. El principio de autonomía, se aplica por cuanto los encuestados podrán responder libremente sin coacción alguna. A su vez, se aplicará en referencia a la democratización de las opiniones, y al respeto dado al tratamiento de la información.

IV. RESULTADOS

En el presente apartado se tiene como finalidad, dar respuesta a los objetivos previstos en el trabajo de investigación, a través de la aplicación de encuestas como instrumento de recolección de datos. Visto de esta forma, se pretende analizar los respectivos datos arrojados a partir de las preguntas enunciadas en la encuesta, en relación a la motivación laboral y el desempeño del profesional docente de educación universitaria de un ITSLA ubicado en Ecuador, en transcurso del I Semestre del año 2022. Asimismo, la población objeto de estudio corresponde a 65 personas, las cuales, respondieron las preguntas establecidas en la encuesta.

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 2 *Variable Motivación laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	25	30.2
Nivel medio	30	44.1
Nivel alto	10	25.7
Total	65	100.0

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

De acuerdo a la tabla 2, se pretende determinar la variable motivacional laboral de una población de 65 personas encuestadas. En este caso, la frecuencia es de 10 personas que poseen un nivel alto de motivación laboral, lo que puede deberse a diversos factores; correspondiendo a un porcentaje del 25.7%, y un porcentaje acumulado del 100.0 de la población objeto de estudio.

Asimismo, la frecuencia con una cantidad de 30, conforma el rango del nivel medio de motivación laboral, siendo el 44.1%, y un porcentaje acumulado del 74.3de la población.

A su vez, 25 de la frecuencia obtenida como resultado, consideran que tienen un nivel bajo de motivación laboral, abarcando un porcentaje del 30.2%, y un

porcentaje acumulado del 30.2 de la población.

Tabla 3 *Variable Desempeño docente*

	Frecuencia
Nivel bajo	22
Nivel medio	18
Nivel alto	20
Total	65

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

Ahora bien, en la tabla 3 se evidencia que, de una población de 65 personas encuestadas con el fin de determinar la variable del desempeño del profesional docente de la Institución Técnica objeto de la presente investigación, con un nivel de frecuencia alrededor de 20, se puede considerar la existencia de un nivel alto de desempeño profesoral, lo que representa un porcentaje del 30.7%, y un porcentaje acumulado del 100.0 de la población objeto de estudio.

Mientras tanto, con un nivel de frecuencia de 18, el porcentaje de las personas encuestadas que entran en la variable de un nivel medio del desempeño docente, conforman un 27.7% de la población objeto de estudio, arrojando en consecuencia la base de datos utilizada, un porcentaje acumulado de un 61.5

Asimismo, el nivel de frecuencia bajo del desempeño docente, muestra una cantidad de 22, encontrándonos con un porcentaje del 33.8%, un porcentaje acumulado del 33.8.

En otras palabras, estos resultados evidencian que, la gran mayoría de la población encuestada se encuentra dividida y no hay una postura uniforme en cuanto a un alta, media o baja correlación entre una variable y otra, a decir, el desempeño del profesional docente y la motivación laboral dentro del Instituto Técnico objeto de la presente investigación.

Tabla 4 Resultados descriptivos de la variable motivación laboral por dimensiones

	Motivación Extrínseca	Motivación intrínseca
Nivel bajo	45	36.1
Nivel medio	29	48.5
Nivel alto	26	15.4
Total	100	100

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

De conformidad a la tabla 4, se procura establecer los resultados descriptivos de la variable motivacional laboral por dimensiones. Por lo que, de una población de 65 personas encuestadas, 26 docentes calificados poseen un nivel alto de motivación extrínseca, y 15.4 corresponden a un nivel alto de motivación intrínseca.

En hilo con lo anterior, se puede indicar que, en cuanto al nivel medio de la variable de la motivación laboral, la base de datos arrojo como resultado que, 29 de los encuestados poseen una motivación extrínseca, y un 48.5 de los profesionales docentes, una motivación intrínseca.

Asimismo, dentro del nivel bajo de la variable motivación laboral, se encontró que 45 de los docentes poseen una motivación extrínseca, y 36.1 de los encuestados, una motivación intrínseca.

Por lo tanto, se puede deducir de todo lo anterior que, así como se analizó en la tabla anterior, no hay una postura uniforme en cuanto a una alta, media o baja correlación en la variable motivacional laboral por dimensiones, puesto que los resultados extraídos indican disparidad entre resultados, pero se puede considerar que el nivel predominante en cuanto a la motivación intrínseca, es el nivel medio con una cantidad de 48.5, y por parte de la motivación extrínseca, la más preponderante es el nivel bajo, con una cantidad de 45.

Tabla 5 Resultados descriptivos de la variable desempeño docente por dimensiones

	Dominio Disciplinar	Aspectos didácticos	Gestión de Clase	Motivación, auto eficacia y responsabilidad docente
Nivel bajo	37.6	35.1	41.7	46.2
Nivel medio	34.6	40.5	32	38.2
Nivel alto	27.8	24.4	26.3	15.7
Total	100	100	100	100

En la tabla 5, se pretende establecer los resultados descriptivos de la variable desempeño docente por dimensiones. Por lo tanto, de una población de 65 personas encuestadas, 27.8 de los docentes calificados poseen un nivel alto de dominio disciplinar, mientras que un 34.6 de profesionales poseen un nivel medio, y un 37.6, un nivel bajo de dominio disciplinar.

En cuanto a los aspectos didácticos que arrojaron los resultados de la variable desempeño docente por dimensiones, se puede indicar que, en cuanto al nivel alto de dicha variable, la base de datos arrojó una respuesta de 24.4, mientras que el nivel medio, un resultado de 40.5 de los encuestados, y un 35.1 de los profesionales docentes, mostraron un nivel bajo.

Asimismo, en lo tocante a la gestión de clase, se encontraron como resultados que, dentro del nivel alto de la variable de desempeño docente por dimensiones, se encontró una cantidad de 26.3 de los docentes; 32 de los encuestados poseen un nivel medio, y una cantidad de 41.7 posee un nivel bajo de gestión de clase.

Igualmente, en lo referente a la motivación, auto eficacia y responsabilidad docente, se desprende de los resultados que 15.7 de los encuestados, arrojaron un nivel alto, mientras que una cantidad de 38.2, un nivel medio, y una cantidad de 46.2, un nivel bajo.

En este sentido, se puede colegir que de todo lo anterior que, el nivel predominante en cuanto a el dominio disciplinar, es el nivel bajo con una cantidad de 37.6; en el aspecto didáctico, la más preponderante es el nivel medio, con una cantidad de 40.5. Asimismo, el nivel bajo tuvo incidencia en la gestión de clase, con

una cantidad de 41.7, mientras que, en motivación, auto eficacia y responsabilidad docente, predomino el nivel bajo, con una cantidad de 46.2.

4.2 Resultados inferenciales

H1: La distribución de los datos estudiados corresponde a una distribución normal.

H2: La distribución de los datos estudiados no tiene una distribución normal.

Tabla 6 Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	0,220	65	0,000	0,808	65	0,000
Desempeño docente	0,222	65	0,000	0,809	65	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Resultado de procesamiento en SPSS

Por otro lado, en la Tabla 6, se pretende establecer la prueba no paramétrica de Kolmogorov-Smirnova y Shapiro-Wilk para determinar la prueba de normalidad. En este contexto, se puede observar que se realizaron los siguientes hallazgos en relación a las hipótesis de si la distribución de los datos bajo estudio, pertenece a una distribución normal o no: Se muestra que existe la relación de significancia de las variables, debido a que el primer componente, que es la motivación en el trabajo, muestra una significancia inferior a 0,05 (0,001). Además, se encontró un coeficiente de 0,220 en cuanto a la intensidad de la relación, lo que podría considerarse una "correlación alta".

Se puede inferir una relación entre la significancia relativa de las variables del hecho de que el segundo factor, el desempeño del docente, tuvo una significancia menor a 0,05 (0,001). Adicionalmente, se encontró un coeficiente de 0,222 con respecto a la intensidad de la relación, lo que podría considerarse una "Correlación alta".

Contrastación de hipótesis general

H0: No existe relación directa entre la motivación laboral y el desempeño docente en profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022

H1: Existe relación directa entre la motivación laboral y el desempeño docente en profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022.

Tabla 7 *Contrastación de hipótesis general*

			Motivación laboral	D. Docente
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.782**
		Sig.(bilateral)		0.000
	Desempeño docente	N	65	338
		Coeficiente de correlación	0.782**	1.000
		Sig.(bilateral)	0.000	
		N	65	65

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

Nota. Resultado de procesamiento en SPSS

Por otro lado, en la Tabla 7, se pretende evaluar los resultados de la prueba de hipótesis de contraste general de acuerdo con la prueba no paramétrica de Rhode Spearman. En este contexto, se puede apreciar que se obtuvieron los siguientes hallazgos respecto a las hipótesis de si no existe una relación directa entre la motivación en el ámbito laboral y el desempeño de los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Sesión I 2022, o si existe una relación directa: Muestra que existe una relación entre las significancias relativas de las variables debido a que el primer componente, que es la motivación en el trabajo, muestra una significancia menor a 0,05 (0,001).

Se encontró que el segundo elemento, el desempeño del docente, tuvo una significación menor a 0,05 (0,001), indicando que hubo una relación significativa entre las variables. Adicionalmente, se encontró un coeficiente de 1.000 en relación a la intensidad de la relación, lo que puede interpretarse como una “alta correlación”.

Contrastación de hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre las dimensiones de la motivación laboral y el desempeño docente en los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022

H1: Existe relación entre las dimensiones de la motivación laboral y el desempeño docente en los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022.

Tabla 8 *Contrastación de hipótesis específica 1*

		Dimensiones Desempeño		
Rhode Spearman	Dimensiones	Coeficiente de correlación	1.000	.462**
		Sig.(bilateral)	.	.000
		N	65	65
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	.462**	1.000
		Sig.(bilateral)	.000	.
		N	65	65

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

Nota. Resultado de procesamiento en SPSS

En este sentido, al ver los resultados del análisis de contraste de hipótesis específicas, que se realizó de acuerdo con la prueba no paramétrica de Rhode Spearman, en la Tabla 8, se obtuvo como resultado, que independientemente de si existe una relación entre las dimensiones de motivación laboral y desempeño de los profesores en un ITSLA ubicado en Ecuador Sesión I 2022, o si los hubiere, se deduce lo indicado a continuación:

En consecuencia, los resultados fueron los siguientes: el primer factor, que son las dimensiones, tuvo un nivel de significación por debajo de 0,05 (0,001), demostrando que las variables tenían una relación significativa entre sí. Asimismo, se encontró un coeficiente de 0,462 en cuanto a la intensidad de la relación, lo que podría considerarse una "correlación alta".

También se puede inferir una relación significativa entre las variables por el hecho de que el segundo elemento, el desempeño de los profesores, el cual tuvo una significancia menor a 0,05 (0,001). Adicionalmente, se encontró un coeficiente de 1.000 en relación a la intensidad de la relación, que es lo que se denomina una "correlación alta".

Contrastación de hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre la motivación laboral y las dimensiones del desempeño de los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022.

H1: Existe relación entre la motivación laboral y las dimensiones del desempeño de los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022.

Tabla 9 *Contratación de hipótesis específica 2*

	Motivación laboral	Dimen sion es
--	-----------------------	---------------------

Rhode Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.735**
		Sig.(bilateral)	.	.000
		N	65	65
	Dimensiones	Coefficiente de correlación	.735**	1.000
		Sig.(bilateral)	.000	.
		N	65	65

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

Nota. Resultado de procesamiento en SPSS

Como conclusión, se puede observar que los resultados del contraste de hipótesis específico 2 fueron examinados en la Tabla 9 de acuerdo con la prueba no paramétrica de Rhode Spearman. Además, se evidencia que dependiendo de si existe o no correlación entre la motivación laboral y las dimensiones del desempeño de los profesores en un ITSLA Ecuador Sesión I 2022, se puede concluir lo siguiente:

Se determinó que el primer componente, que hace referencia a la motivación en el trabajo, tuvo una significancia menor a 0,05 (0,001), demostrando que existe una correspondencia significativa entre una variable y otra. Adicionalmente, se encontró un coeficiente de 0,735 para la intensidad de la relación, lo que podría interpretarse como una "correlación alta".

Se encontró que las dimensiones que componen el segundo elemento, tuvieron una significancia menor a 0,05 (0,001), lo que es otro indicio de que las variables están significativamente correlacionadas. También es de destacar que se encontró un coeficiente de 1.000 en relación a la intensidad de la relación, lo que podría interpretarse como una "Correlación alta".

V. DISCUSIÓN

Durante el proceso de esta investigación, se obtuvo como logro, concretar las respuestas necesarias en función de los objetivos. En este sentido, las hipótesis planteadas consistieron en relacionar ciertos tipos de motivación con el desempeño que pueden poseer los docentes, en profesores de educación en un ITSLA Ecuador, para el Semestre I 2022, donde los factores intrínsecos están correlacionados con el desempeño y rendimiento de los profesores en un Instituto Superior Tecnológico, Ecuador 2022. Visto de esta forma, la motivación laboral se correlaciona fuertemente y de manera positiva con las dimensiones del desempeño docente de los profesores en educación del ITSLA Ecuador durante el Semestre I 2022.

Asimismo, los resultados adquiridos se derivan de la aplicación de técnicas y herramientas necesarias para la recolección de datos, siendo la encuesta el instrumento seleccionado, con el fin de recopilar información relevante, y que la misma permita responder a los objetivos e hipótesis planteadas. A su vez, la encuesta se empleó mediante una serie de cuestionarios como uno de los tipos de herramienta de recolección de datos, siendo la misma destinada a una población conformada por 65 docentes que integran la licenciatura en educación del ITSLA.

En este orden de ideas, para comprender la vinculación existente entre el desempeño de profesores y la motivación laboral, se estableció como objetivo general del respectivo trabajo, identificar la correlación que existe entre la motivación laboral y desempeño de todos los profesores de educación del ITSLA Ecuador, en el Semestre I 2022. Visto de esta forma, para dar respuesta a los objetivos que fueron propuestos, se procedió a implementar la encuesta, en el cual se agrupan diversas preguntas que permiten recopilar datos útiles entre el grupo de encuestados.

En consecuencia, para validar el contenido del mismo se sometió al juicio de expertos con sus respectivas credenciales y grado académico necesario que les permita dictaminar la suficiencia de las preguntas que componen el cuestionario y de esta manera garantizar que los resultados que fueron emanados

por aplicar los cuestionarios son fiables y gozan de un nivel de confiabilidad efectiva.

En esta perspectiva, a través de las teorías estudiadas durante el proceso de investigación se presentan tanto los tipos de desempeño docente como de motivación laboral, y uno de ellos es el caso del dominio disciplinar, gestión de clase, los factores didácticos, motivación, efectividad del educador y eficiencia. Por este motivo, el estudio fue dirigido en la identificación de la motivación que puede existir a nivel laboral y los diferentes tipos de desempeño de los profesores en educación del ITSLA Ecuador, para el Semestre I 2022.

En efecto, los resultados plasmados en esta investigación, forman parte del estudio efectuado a la población que se consideraba como el objeto de estudio idóneo para ello. Visto de esta forma, es preciso destacar que la respectiva investigación puede ser replicada en otras instituciones educativas, así como también, en otras instituciones destinadas a la educación universitaria, siendo esta investigación una especie de guía para aplicar los procedimientos y objetivos descritos a una muestra poblacional más amplia.

En función de lo planteado, los resultados adquiridos de manera posterior al empleo de los respectivos cuestionarios a la población que se encuentra conformada por el personal docente, se pueden relacionar con los estudios y resultados arrojados en las investigaciones efectuadas por los autores citados en la presente investigación, debido a que estos cuentan con resultados similares, por lo que resulta posible comparar y establecer conclusiones ya que existe un precedente de estudios efectuados respecto a la motivación laboral y el desempeño de profesores.

Establecido lo anterior, es necesario indicar que, en cuanto a la motivación laboral como variable, los resultados adquiridos mediante el empleo de los cuestionarios expresan que el porcentaje de dicha motivación, se encuentra ubicada en un rango de un nivel, específicamente medio, siendo este valor el más alto respecto al nivel alto y el nivel bajo, con un porcentaje de 44.1%.

Por su parte, la investigación elaborada por López (2021), arrojó como resultado una similitud a los obtenidos en el presente trabajo, los cuales expresan la presencia de la motivación positiva media entre la motivación laboral y el

desempeño docente, determinándose a partir de tales resultados que, una motivación positiva puede influir en los docentes (concretamente en su desempeño), durante el ejercicio de sus funciones educativas.

Respecto a la variable desempeño docente, es preciso resaltar que los profesores del ITSLA Ecuador, para el Semestre I 2022 presentaron un porcentaje mayor de desempeño entre los niveles bajo y medio, obteniendo un porcentaje acumulado de 61,5%.

Además, al comparar el estudio de Rofifah (2021) con los resultados emanados de este trabajo, cabe destacar que, dicho estudio obtuvo una confiabilidad Alfa-Cronbach en un valor estimado de 0,92, representando una confiabilidad alta y un coeficiente de Pearson de 0,45 entre motivación laboral y desempeño docente, siendo este valor considerado bajo una correlación positiva moderada. A su vez, la presente investigación arrojó en la confiabilidad de motivación laboral un valor estimado en 0,86, mientras que en el desempeño docente su valor fue de 0,87. Por lo tanto, ambos valores cuentan con una confiabilidad alta y se asemejan al resultado arrojado en la investigación del autor.

En vista de dichos resultados, Rivadi (2021) centró sus estudios de investigación en identificar al desempeño de los profesores y a la motivación laboral como variables, por lo tanto, los resultados obtenidos plasman que la motivación laboral influye de una forma positiva, además que incide de manera directa con el desempeño del profesional a nivel docente. En efecto, el desempeño de los antes mencionados puede mejorar si se trabaja en la motivación laboral para mejorar su rendimiento.

A su vez, de conformidad con los resultados adquiridos a partir de la motivación laboral (como una variable), y sus dimensiones, cabe señalar dos distinciones que se puede realizar en cuanto al objeto bajo estudio, y ello es la motivación, tanto en su forma extrínseca como intrínseca. Por lo tanto, existe niveles bajos de ambas motivaciones en comparación a los demás niveles, representando un rango de 36.1%; y por ello, la media de motivación laboral por dimensiones ronda el 48.5%, manteniéndose entre un rango bajo y medio.

Por otra parte, en el estudio desarrollado por Adriani & Hikmah, (2022), tuvo una confiabilidad en su instrumento de recolección de datos estimada en

0,90 y al ser su correlación Rho Spearman de 0.81 se confirma una correlación positiva en cuanto al desempeño y a la motivación laboral como variables.

A su vez, la presente investigación arrojó una correlación Spearman de intensidad 0.782 por lo que se puede interpretar dichos valores de las variables, a partir de una correlación alta para la motivación laboral; así como también, arrojó una cantidad de 1.000 para la de desempeño de los profesores. De esta manera, ambos estudios obtuvieron resultados considerados en el rango de intensidad de correlación alta, demostrándose una relación de significancia mínima entre las variables.

Respecto al estudio de Orbe y Ordoñez (2018), su herramienta empleada para la recolección de datos, registró una confiabilidad de 0.82, que, al ser comparada con la presente investigación, esta arrojó en la confiabilidad de motivación laboral un valor estimado en 0,86 mientras que en el desempeño docente su valor fue de 0,87. En consecuencia, se evidencia una relación de significancia alrededor de 0,05 ($<0,001$), por ende, se puede deducir que existe una correlación de significancia en cuanto una variable a otra.

A su vez, en la investigación realizada por Gallego y López (2021), se evidenció una confiabilidad de 0,76 ante la implementación de la encuesta como una de las herramientas a emplear para la recolección de datos, representando así un valor similar al del presente estudio, lo que permite argumentar que, dicha acción plasma un alto índice de confiabilidad en los resultados obtenidos, considerando que los diferentes antecedentes analizados han arrojado resultados similares.

En consecuencia, el estudio de Geraldo, Soria, Rosello y Buendía (2020) aplicaron dos instrumentos de recolección de datos, uno para cada variable respectivamente, obteniendo un índice de confiabilidad estimado en 0,75 y 0.67 considerándose en una intensidad de correlación positiva entre moderada y alta en comparación a los valores arrojados en el presente estudio.

En cambio, Toré (2020) al efectuar un estudio de investigación cuantitativa, los resultados de su estudio arrojaron valores diferentes en el que, la motivación tiene un impacto negativo en la actuación superficial y un impacto positivo en los

comportamientos naturales (emociones). Por lo tanto, se puede evidenciar valores diferentes en modelos de investigación de carácter cuantitativo.

En esta perspectiva, los estudios realizados por Zuta, Castro y Zela (2018) contemplan que, la motivación es percibida por los docentes como una herramienta fundamental para lograr un desempeño óptimo en su labor profesional, considerando que la motivación representa un impulso interno que posee cada persona al momento de realizar y ejecutar acciones necesarias en la cotidianidad. En este sentido, se puede colegir en cuanto a las variables, la preexistencia de una correlación entre el desempeño de los profesores y la motivación laboral por dimensiones.

En hilo con lo anterior, es preciso resaltar que la comparativa de la hipótesis general, acarrea la presencia de una vinculación directa entre el desempeño de los profesores y la motivación laboral en el ITSLA Ecuador para el Semestre I 2022, al haber un factor de correlación de .782, por lo que se puede considerar como una alta correlación.

En consecuencia, al haber una correlación entre el desempeño de los profesores y la motivación laboral, es necesario fomentar la creación de programas institucionales destinados a dichos profesionales, con la finalidad de realizar proyectos que aporten conocimientos que permitan desarrollar nuevas habilidades y una serie de herramientas que incluyan a la enseñanza y el aprendizaje como un mecanismo de innovación que actualice periódicamente la estructura pedagógica del docente.

Por otro lado, si analizamos la contrastación que se encuentra dentro de la hipótesis específica 1, que establece el desempeño de los profesores y la motivación laboral y sus dimensiones, cabe señalar la existencia de un coeficiente de correlación moderada, que se sitúa en .462, en los profesores de educación del ITSLA Ecuador, durante el Semestre I 2022. Visto de esta forma, se evidencia una estrecha relación que existe entre el desempeño de los profesores y la motivación laboral y sus dimensiones, siendo dichos docentes, parte de la entidad educativa objeto de estudio.

En consecuencia, los valores obtenidos en los resultados de este apartado se pueden contrastar con las resultas adquiridas a partir del estudio elaborado por

López (2021), donde el valor del coeficiente de correlación rondaba en .544, planteándose una correlación positiva entre el desempeño de los profesores y la motivación laboral. En vista de este escenario, es necesario implementar diversos talleres destinados a la capacitación de los docentes, para que, de esta manera se pueda motivar un carácter de superación e incentivar a los docentes en su labor educativa.

Por otra parte, y en cuanto a las resultas de la contrastación de la hipótesis específica 2, se resalta la preexistencia de una correlación entre las dimensiones del desempeño de los profesores y la motivación laboral que existe en el ITSLA, ubicado en Ecuador, para el Semestre I 2022., siendo el valor del factor de correlación significativa de .735, por lo que se considera una alta correlación. Visto de esta forma, los resultados arrojados en este apartado cuentan con cierta similitud al estudio efectuado por Chenet, Bollet, Vargas y Cancharí (2019), donde el coeficiente de correlación del estudio efectuado dio un valor estimado de .787, concluyendo que existe una correlación directa y proporcional entre el desempeño de los profesores y la motivación laboral como variables.

En otras palabras, se puede deducir que al tener los diferentes resultados un nivel de coeficiente de correlación que oscila entre un rango de moderado a alto, es preciso señalar que, al relacionar las variables de desempeño de los profesores y la motivación laboral, obteniendo un índice positivo del segundo de los antes mencionados, por lo que este aspecto influirá de manera favorable en el desempeño de los docentes, generando de esta forma una mayor efectividad en el rendimiento. Por lo tanto, se reitera la afirmación del enunciado descrito en la hipótesis general propuesta.

A su vez, a través del estadígrafo Rho Spearman se contrasta y evidencia que los diferentes aspectos motivacionales, demostrando que las motivaciones intrínsecas representan una cuestión a considerar durante el desempeño en el ámbito de trabajo de los docentes que imparten clases en el ITSLA, ubicado en Ecuador, durante el Semestre I 2022. En este marco, se concluye que la correlación es positiva para la hipótesis general al ser de 0.782, por lo tanto, si mejora la motivación en el ámbito laboral del personal docente, también su desempeño a nivel profesional se verá afectado de forma positiva.

VI. CONCLUSIONES

En vista de todo lo mencionado en los apartados anteriores, y después de realizar detenidamente la presente investigación, se puede deducir lo siguiente:

PRIMERO:

En cuanto al objetivo general, mediante el cual se dispuso con objetivo de identificar la correlación existente entre el desempeño de los profesores de educación universitaria y la motivación laboral en un ITSLA ubicado en Ecuador, en transcurso del I Semestre del año 2022, se halló como resultado la existencia de una relación directa de una variable a otra, puesto que una deficiencia en la motivación dentro del ámbito laboral, acarrea aún bajo desempeño en los docentes de educación.

SEGUNDO:

En lo atinente al primer objetivo específico de determinar los niveles que presentan las variables de desempeño de los profesores y la motivación laboral de un ITSLA ubicado en Ecuador, en periodo del I Semestre del año 2022, se puede derivar de ello que, si se tiene la motivación laboral, se puede alcanzar un nivel alto en cuanto al desempeño en los profesores universitarios.

TERCERO:

En lo concerniente al segundo objetivo específico planteado, en el que se tiene como fin establecer la correlación existente entre el desempeño de los profesores universitarios y las dimensiones de la motivación laboral en un ITSLA ubicado en Ecuador, en el periodo comprendido del I Semestre del año 2022. Por lo tanto, es de afirmar que concurre una vinculación entre los factores intrínsecos con desempeño del profesional docente de la referida Institución Técnica.

CUARTO:

Desde luego, se puede colegir que, en lo tocante al objetivo secundario del presente trabajo, el cual es determinar la relación entre la motivación laboral y las dimensiones del desempeño de los profesores de educación de un ITSLA ubicado en Ecuador, en transcurso del I Semestre del año 2022, se obtuvo la preexistencia de una directa correlación entre una variable y otra, debido a que la motivación laboral se vincula positivamente con las dimensiones del desempeño de los profesores de educación universitaria.

VII. RECOMENDACIONES

En lo que respecta a las recomendaciones, es necesario resaltar las siguientes:

PRIMERO: A las respectivas autoridades y directivos del ITSLA Ecuador, se les insta a mejorar por las remuneraciones salariales de los docentes; entre las propuestas se recomienda desarrollar una variedad de planes y programas relacionados con aspectos de motivación y así, lograr incrementar las calidades de la enseñanza y el desempeño de los profesores durante sus labores profesionales en el área educativa.

SEGUNDO: A las respectivas autoridades, directivos del ITSLA Ecuador e instituciones gubernamentales competentes, se solicita la creación de un sistema basado en herramientas de motivación y recompensas de acuerdo al desempeño que demuestren los docentes durante las horas laborables, ya sea recompensas a través de incentivos monetarios que les permita a los profesores cubrir sus necesidades, así como también resaltar su evolución y mejoría en el desempeño laboral mediante la concesión de méritos o reconocimientos, para que se logre de esta manera, consolidar el compromiso de dichos profesionales con el ente educativo y con su labor de enseñanza y educación.

TERCERO: A las respectivas autoridades y directivos del ITSLA Ecuador, se requiere la realización de talleres destinados al profesional docente, con la finalidad de que mejoren su desempeño laboral al recibir información actualizada, considerando que, dicho desempeño puede influir en la enseñanza de los estudiantes y en la ejecución de actividades que les permita demostrar sus cualidades o conocimientos en el área educativa.

CUARTO: Se sugiere a las autoridades y directivos del ITSLA Ecuador, mejorar en lo posible, las condiciones laborales y los vínculos producidos de forma personal entre los docentes, debido a que dichos factores de motivación extrínsecos están relacionados con el desempeño de los docentes.

REFERENCIAS

- Adauto Chuquillanqui, E. (2016). La motivación laboral de docentes de educación secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de Pichanaqui. Tesis de Grado. Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Andersen, L.B., Heinesen, E., & Pedersen, L.H. (2014). How does public service motivation among teachers affect student performance in schools?. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 24(3), 651-671.
- Bandura, A. (1986) Self.efficacy: Toward unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 91-215
- Barboza, S., Rivera, R., y Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica 33 Pakamuros*, 9(1), 92-101.
- Bono, A. (2014). The investigation of the relationships between organisational justice, work motivation and teacher performance. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 47(1), 164-187.
- Chávez, N. (2007). Metodología de la investigación. Ediluz
- Chenet, M., Bolle, F., Vargas, J. y Canchari, Y. (2019) Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la universidad nacional de Huancavelica. Recuperado de <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/issue/view/16/16>
- Chiavenato (2020). Administración de Recursos Humanos. México: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). Administración recursos humanos. México: McGraw-Hill.
- Chirito, E, y Raymundo S. (2015). Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral del Banco Interbank, tiendas en Huacho. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión. Huacho, Lima, Perú.
- Cohen, N. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?* Editorial Teseo.
- Cueva, S. (2018). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(10), 3-14.
- Deci, E. L. (1992). The relation of interest to the motivation of behaviour: A selfdetermination theory perspective. En K. A. Renninger, S. Hidi, y A. Krapp(Eds.), *The role of interest in learning and development* (pp.43-46

- 60). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Druckman J y McGrath M. (2019). The evidence for motivated reasoning in the formation of climate change frequencies. *Nat. Clim. Chang* 9, 111- 119
- Gallegos, Z., & López, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA-Puno. . *Revista de Investigaciones (Puno)-Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 7(2), 67-89.
- García. C. (2008). Investigación científica para elaborar proyectos de Investigación. Editorial Mc Graw-Hill, México.
- Geraldo, L., Soria, J., Rosello, M. & Buendia, K. Factor model in work motivation and teacher performance. *Management Review*, 24(2), 45-55.
- Gómez, L., & Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y representaciones*, 7(2), , 479-515.
- González, D., Yunga, L., & Gómez, O. (2021). Amor y respeto en la práctica docente universitaria. *Mérito-Revista de Educación*, 3(9), 262-271.
- Guaraca, M., & Espinoza, C. (2018). Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar. *3C Empresa: Investigación y pensamiento crítico*, 7(3), 10-19.
- Gutiérrez, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. . *Ciencia y Educación-Revista Científica*, 1(2), , 18-28.
- Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y representaciones*, 4(2), 285-358.
- Henríquez, P. (2014) Motivación y Desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México. México Universidad de Montemorelos, facultad de Ciencias administrativas.
- Hernández, R. & Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. México: McGraw-Hill.

- Kartini, K., (2021). The influence of organizational climate, transformational leadership, and work motivation on teacher job performance. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(01), 192-205.
- Kelvin, L. (2016). Role of Motivation in Teacher's Job Performance in Public and Private Secondary Schools In Tabora Municipality. Dissertation. University of Tanzania. <https://core.ac.uk/download/pdf/79425213.pdf>
- Kusurkar, R.A., Ten Cate, T.J., Vos, C.M.P., Westers, P., & Croiset, G. (2013). How Motivation Affects Academic Performance: A Structural Equation Modelling Analysis. *Advances in Health Sciences Education*, 18(1) 57-69. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10459-012-9354-3>
- López, H. (2021). Percepciones acerca de la motivación docente en personal directivo de instituciones de educación secundaria en la zona metropolitana de Medellín, 2015. *Revista Electrónica Educare*, 21(2), 1–23. <https://doi.org/10.15359/ree.21-2.5>
- Lozano, K. y Barragán, J. (2015). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Mañuico, V. (2010). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño laboral: un estudio de caso con el propósito de analizar el grado de motivación de los empleados de la empresa Sol Perú S.A.C. (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima.
- Martínez, M., & March, T. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *REDHECS*, 20(10), 107-127.
- McClelland, D. C. (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid, España: Narcea.
- Muñoz, C. (2011). Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis”, Ed. Pearson, México.
- Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones.
- Orbe, L., y Ordoñez, K. (2018), Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. *CICAG*, 4(1), 102-126.
- Pichanaqui Adriani, Z., & Hikmah, N. (2022). Human Resources in Education: Training and Work Motivation on Teacher Performance. *Indonesian Research Journal in Education| IRJE|*, 6(1), 170-182.
- Piero, H. (2012) Work motivation. Fundamental element in organizational success. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.

- Riyadi, S. (2021). Effect of work motivation, work stress and job satisfaction on teacher performance at senior high school (SMA) throughout The State Central Tapanuli, Sumatera. *IOSR Journal of humanities and social science*, 20(2), 52-57
- Robbins, S. (1999) *Comportamiento Organizacional*. México. Editorial Prentice Hall.
- Rofifah, S., (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Teacher Performance at the International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 27-40.
- Roy-García, Ivonne, Rivas-Ruiz, Rodolfo, Pérez-Rodríguez, Marcela, & Palacios-Cruz, Lino. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista alergía México*, 66(3), 354-360.
- Rubio, T. (2016). *Recursos Humanos, Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Octaedro
- Smith, M. (2013). The influence of the transformational leadership and work motivation on teacher's performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19-29.
- Suratman, B., (2020). Does teacher certification promote work motivation and teacher performance? A lesson from Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(10), 516-525.
- Taylor, B. (2015). The integrated dynamics of motivation and performance in the workplace. *Performance Improvement*, 54, 5, (28-37).
- Toré, E. (2020). The effects of tenure, teacher certification, and work motivation on special needs teacher performance. *Universal Journal of Educational Research*, 8(9), 4348-4356.
- Valenzuela, J., Muñoz Valenzuela, C., Silva-Peña, I., Gómez Nocetti, V., & Precht Gandarillas, A. (2015). Motivación escolar: Claves para la formación motivacional de futuros docentes. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 41(1), 351-361.
- Van der S, Leiserowitz A y Maibach E. (2019). El modelo de creencia de puerta de enlace: una replicación a gran escala. *Psychol*, 62, 49– 58
- Zalwango, M. (2014). *The Role of Motivation in Enhancing Teachers' Performance in Private Primary Schools*. Dissertation. Open University of Tanzania. <https://es.scribd.com/document/538883006/THE-ROLE-OF-MOTIVATION-IN-ENHANCING-TEACHERS-PERFORMANCE-IN-PRIVATE-PRIMARY-SCHOOL>
- Zuta, N., Castro, L., y Zela Pacheco, L (2018). Motivación profesional y

desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12(3)

ANEXOS

Anexo 1 - Matriz de consistencia

Título: la motivación laboral y el desempeño docente en los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores			Metodología		
<p><i>Problema general</i></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño de los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022?</p> <p><i>Problemas específicos</i></p> <p>¿Qué niveles presentan las variables motivación laboral y desempeño de los docentes de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre las dimensiones de la motivación laboral y el desempeño docente de los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre las dimensiones de la motivación laboral y el desempeño docente de los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación laboral y las dimensiones del desempeño de los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022?</p>	<p><i>Objetivo general</i></p> <p>Identificar la correlación entre la motivación laboral y el desempeño docente en los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022.</p> <p><i>Objetivos específicos</i></p> <p>Determinar los niveles que presentan las variables motivación laboral y desempeño de los docentes de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las dimensiones de la motivación laboral y el desempeño de los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño de los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y las dimensiones del desempeño de los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022.</p>	<p><i>Hipótesis general</i></p> <p>La motivación laboral se relaciona de manera directa con el desempeño docente en profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022.</p> <p><i>Hipótesis específicas</i></p> <p>Las dimensiones de la motivación laboral se relacionan de manera directa con el desempeño docente en los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022.</p> <p>Existe relación directa entre la motivación laboral y las dimensiones del desempeño de los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2022.</p>	Variable 1 – Motivación Laboral			<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: De Campo</p> <p>Población y Muestra: Docentes</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p> <p>Método de Análisis de datos: Descriptiva: Tablas de frecuencia Inferencial: Prueba de normalidad</p>		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición	Niveles y rangos
			Motivación intrínseca	Satisfacción Laboral Reconocimiento Valoración	1 - 9 ítems		Escala Likert Siempre: 5 Casi siempre: 4 Algunas veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1	Bajo= menor de 20 puntos Promedio= de 21 hasta 44 puntos
			Motivación extrínseca	Remuneración Relaciones interpersonales Incentivos	10 - 18 ítems			Alto=mayor de 45 puntos
			Variable 2 – Desempeño docente					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición	Niveles y rangos
			Dominio disciplinar	Conocimientos técnico especializados Manejo Curricular (planificación) Conocimientos de andragogía Producción Intelectual	1 - 8 ítems		Escala Likert Siempre: 5 Casi siempre: 4 Algunas veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1	Bajo= menor de 20 puntos Promedio= de 21 hasta 44 puntos
			Aspectos Didácticos	Aplicación de la secuencia didáctica Uso de estrategias didácticas para desarrollar aprendizajes Materiales didácticos	9 - 14 ítems			Alto=mayor de 45 puntos
			Gestión de clase.	Uso de estrategias para la Resolución de problemas Uso de estrategias para Propiciar la participación Uso de estrategias para promover las relaciones interpersonales	15 – 24 ítems			

			<p>Motivación, autoeficacia y responsabi dad docente</p>	<p>Evaluación y retroalimentación Atención a la singularidad</p> <p>Motivación del docente Conocimiento de sus capacidades Responsabilidad hacia los aprendizajes Autonomía en la resolución de problemas</p>	<p>25 – 32 ítems</p>			
--	--	--	--	---	--------------------------	--	--	--

Anexo 2 – Matriz de Operacionalización

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación Laboral	<p>Cualidad representada, partiendo de la interacción entre una persona y el medio o el entorno que lo rodea, que a partir de determinados factores (internos y externos) permite lograr satisfacer los objetivos propuestos por el individuo, bien sea materiales o espirituales. A su vez, es importante considerar que una sola persona puede experimentar diferentes niveles de motivación a lo largo del tiempo, es decir, puede sentirse muy motivada en un momento y menos motivada en otro. De esto se puede inferir que los niveles de motivación varían tanto entre individuos como dentro de un mismo individuo. Además, dentro del ámbito laboral y profesional, la motivación es crucial ya que cada empleado debe aportar al menos el 80% de sus capacidades para que la empresa o institución alcance sus objetivos (Chiavenato, 2020).</p>	<p>La motivación laboral hace referencia a los aspectos externos e internos que contribuyen a elevar el interés de las personas, en este caso se medirá por medio de las dimensiones de motivación (que pueden ser tanto intrínseca como extrínseca), con un cuestionario de 18 ítems en escala de Likert.</p>	Motivación Intrínseca (1-9)	Satisfacción Laboral	1-3	<p>Escala tipo Likert con alternativas</p> <p>1 Nunca 2 Casi nunca 3 Algunas veces 4 Casi siempre 5 Siempre</p>
				Reconocimiento	4-6	
				Valoración	7-9	
			Motivación Extrínseca (10-18)	Remuneración	10-12	
				Relaciones interpersonales	13-15	
				Incentivos	16-18	

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño Docente	Se considera el conjunto de acciones ejecutadas por el profesional del ámbito educativo dedicado a la enseñanza de los estudiantes, que goza de cualidades o actitudes basadas en conocimientos adquiridos, aprendizaje y experiencias respecto a los contenidos que imparten, donde se implican elementos didácticos, disciplinarios, contextuales y de gestión (Guzmán, 2016) .	El desempeño laboral se vincula con el performance que desarrollo el docente, de cara al desarrollo de su práctica y conforme a elementos inherentes a sus habilidades e interacción con el entorno. Se medirá por medio de un cuestionario a 32 ítems, en escala de Likert.	Dominio disciplinar (1-8)	Conocimientos especializados técnico	1 – 2	Escala tipo Likert con alternativas 1 Nunca 2 Casi nunca 3 Algunas veces 4 Casi siempre 5 Siempre
				Manejo (planificación) Curricular	3 – 4	
				Producción Intelectual	5 – 6	
				Aplicación de la secuencia didáctica	7 – 8	
			Aspectos Didácticos (9-14)	Aplicación de la secuencia didáctica	9 – 10	
				Uso de estrategias didácticas para desarrollar aprendizajes	11 – 12	

				Materiales didácticos	13 – 14	
			Gestión de clase (15-22)	Uso de estrategias para la Resolución de problemas	15 – 16	
				Uso de estrategias para Propiciar la participación	17 – 18	
				Uso de estrategias para promover las relaciones interpersonales	19 – 20	
				Evaluación y retroalimentación	21 - 22	
				Atención a la singularidad	23 – 24	

			Motivación, autoeficacia responsabilidad docente (25-32)	y Motivación del docente	25 - 26	
				Conocimiento de sus capacidades	27 - 28	
				Responsabilidad hacia los aprendizajes	29 – 30	
				Autonomía en la resolución de problemas	31 - 32	

Anexo 3 – Certificados de Validez - Firmas

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en los ítems planteados si pueden medir las dimensiones expuestas.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. UNUZUNGO PRECIADO MARIA PATRICIA DNI: 0702209099

Especialidad del validador: MAGISTER EN DOCENCIA Y DESARROLLO DEL CURRÍCULO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

9 de Octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en los ítems planteados si pueden medir las dimensiones expuestas.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. CONZA JARAMILLO BETTY JACQUELINE DNI: 1713517298

Especialidad del validador: MAGISTER EN DOCENCIA Y DESARROLLO DEL CURRÍCULO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

09 de Octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en los ítems planteados si pueden medir las dimensiones expuestas.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. QUITO SANTANA LUDIA MARISOL DNI: 1308833134

Especialidad del validador: MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

09 de Octubre del 2022

Firma del Experto Informante.

Instrumento

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfAnk0588a4warRYBW4-11U-fC9AeJvRoaYcPtIS9dXzpWVgg/viewform>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MEDINA CORONADO DANIELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Motivación laboral y desempeño docente en profesores de educación en un Instituto Superior Tecnológico, Ecuador, 2022", cuyo autor es VELEZ GANCHOZO LUIS ALFONSO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

PIURA, 14 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MEDINA CORONADO DANIELA DNI: 10626175 ORCID: 0000-0002-9180-7613	Firmado electrónicamente por: CORONADOD el 17- 12-2022 19:05:01

Código documento Trilce: TRI - 0488219