

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS FE Y ALEGRÍA DEL NIVEL
SECUNDARIA DE LA UGEL N° 04 COMAS y VENTANILLA. AÑO,
2013.**

PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

AUTORA:

Br. LINDA SHARDÍN FLORES

ASESOR:

Mgtr. WALTER MANUEL VÁSQUEZ MONDRAGÓN

LIMA – PERÚ

2013

Dedicatoria

A mi familia, por su incansable apoyo en el logro de mis objetivos.

A D'n Kevin por su inmenso amor fugaz.

Agradecimiento

A **Dios** por darme la vida y permitirme lograr esta meta.

A mi **familia** por su invaluable apoyo y confianza, así como a **todas las personas** que hicieron posible este nuevo caminar.

A **Fe y Alegría del Perú** por darme la oportunidad de ser parte de su gran familia.

Presentación

Honorables miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada “Cesar Vallejo” de la ciudad de Lima, presento la tesis de Motivación Laboral y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Fe y Alegría del nivel secundaria de la Ugel N° 04 Comas y Ventanilla. Año 2013, la misma que se ha realizado con la finalidad de poder determinar la correlación entre las variables: Motivación Laboral con el Desempeño Docente, cumpliendo así de esta manera con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magister en Educación, en la mención de Docencia y Gestión Educativa.

El informe de tesis correlacional consta de cuatro capítulos estructurados de acuerdo a la especificidad de su contenido, finalmente, se abordan las conclusiones y sugerencias que llegamos después de la aplicación de la investigación.

Esta tesis nos permitirá conocer algunas de las dimensiones que afectan al desempeño docente en las instituciones educativas de la educación básica regular, relacionadas con la motivación laboral.

Del mismo modo podremos determinar el grado de correlaciones existentes entre aquellas dimensiones: Capacidades pedagógicas, Emocionalidad, Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, Relaciones interpersonales con sus estudiantes y Resultados de su labor educativa, de manera tal que permita tomar decisiones oportunas para el logro de los objetivos propuestos en cada institución educativa

La Autora

Índice

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPITULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del problema	15
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1 Problema principal	18
1.2.2 Problemas específicos	18
1.3 Justificación	19
1.4 Limitaciones	19
1.5 Antecedentes	20
1.5.1 A nivel internacional	20
1.5.2 A nivel nacional	22
1.6 Objetivos	24
1.6.1 General	24
1.6.2 Específicos	24
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Motivación laboral	27
2.1.1 Motivación laboral: Teoría de la motivación al logro	32
2.1.2 Dimensiones de la motivación laboral	38
2.2 Desempeño docente	41
2.2.1 El rol, función y evaluación del docente	43

2.2.2 Enfoques teóricos al desempeño laboral del docente	45
2.2.3 Dimensiones del desempeño docente	49
2.3 Definición de términos básicos	51
CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Hipótesis	54
3.1.1 Hipótesis general	54
3.1.2 Hipótesis específica	54
3.2 Variables	55
3.2.1 Definición conceptual	55
3.2.2 Definición operacional	56
3.3 Metodología	58
3.3.1 Tipo de estudio	58
3.3.2 Diseño	59
3.4 Población y muestra	60
3.4.1 Población	60
3.4.2 Tamaño de la muestra	61
3.5 Método de investigación	64
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	65
3.6.1 Técnicas	65
3.6.2 Instrumentos	65
3.6.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos	68
3.7 Métodos de análisis de datos	70
CAPITULO IV. RESULTADOS	
4.1 Descripción	71
4.2 Discusión	83
Conclusiones y sugerencias	
Conclusiones	86
Sugerencias	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	

ANEXOS

1: Matriz de consistencia	97
2: Operacionalización de variables	101
3: Cuestionario de motivación laboral	104
4: Cuestionario de autoevaluación docente	106
5: Base de datos: Prueba piloto	109
6: Base de datos: Muestra	114
7: Cuadro de dialogo del programa STATS TM 2.0	125
8: Resultado general del procedimiento en PDF	127

Índice de tablas	Página
Tabla 1: Operacionalización de la variable: Motivación laboral	57
Tabla 2: Operacionalización de la variable: Desempeño docente	58
Tabla 3: Número de docentes por Institución Educativa	61
Tabla 4: Muestra proporcional estratificada de docentes	63
Tabla 5: Motivación laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013	72
Tabla 6: Motivación laboral y las capacidades pedagógicas de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013	73
Tabla 7: Motivación laboral y la emocionalidad de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013	75
Tabla 8: Motivación laboral y la responsabilidad de los docentes en el desempeño de las funciones laborales en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013	77
Tabla 9: Motivación laboral y las relaciones interpersonales de los docentes con sus estudiantes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013	79
Tabla 10: Motivación laboral y los resultados de la labor educativa de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013	81

Figura 1. Clasificación de la motivación según Palma y Moreno	31
Figura 2. Dimensiones del desempeño docente, según Valdez	51
Figura 3. Número de pregunta agrupada, según la necesidad predominante	69
Figura 4. Interpretación de los valores de los coeficientes de correlación según el rango de valores	75
Figura 5. Motivación laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013	78
Figura 6. Motivación laboral y capacidades pedagógicas de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013	80
Figura 7. Motivación laboral y la emocionalidad de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013	82
Figura 8. Motivación laboral y la responsabilidad en el desempeño de las funciones laborales de los docentes de las funciones laborales en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013	84
Figura 9. Motivación laboral y las relaciones interpersonales de los docentes con sus estudiantes con sus estudiantes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013	86
Figura 10. Motivación laboral y los resultados de la labor educativa de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013	88

Resumen

La presente investigación surge como necesidad de responder al problema general sobre, ¿Qué correlación existe entre la motivación laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla. Lima, 2013; en el objetivo de la misma, nos ha permitido determinar la relación existente entre la Motivación Laboral y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Fe y Alegría del nivel secundaria de la Ugel N°04 Comas y Ventanilla, Año 2013.

Esta es una investigación de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y correlacional, cuya población a considerar estuvo conformada por los docentes del nivel secundaria de la Ugel N° 04 Comas y Ventanilla, conformada por 261 sujetos, donde la muestra de estudio de 156 docentes fue elegida a través de un muestreo no probabilístico intencional por conveniencia, a cuyos sujetos se les aplicó dos encuestas con escala de tipo "Likert": la encuesta de motivación laboral con 15 ítems, de Steers R. y Braunstein D. y la encuesta de autoevaluación docente con 20 ítems, de Quispe. Los datos fueron procesados utilizando el SPSS versión 20.

Nos ha permitido determinar que la motivación laboral está relacionada directamente con el desempeño docente según la correlación de Spearman de 0,856, representando ésta una aceptable asociación de las variables y siendo altamente significativo. En detalle podemos afirmar que los docentes que presentan un grado medio de motivación laboral y un nivel medio en su desempeño, representan el 53,8% de toda la población total.

Palabras Claves: Motivación, Motivación laboral, Desempeño, Desempeño docente, Educación.

Abstract

The current investigation comes as a necessity to answer the general problem about, what correlation exists between the work motivation and the educational performance on the Educational Institutions “Fe y Alegría” of the UGL N° 04 Comas and Ventanilla, 2013? On the objective of this subject, we have been allowed to determine the existing relation between the Work Motivation and Educational Performance on the Educational Institutions “Fe y Alegría” of the UGEL N° 04 Comas and Ventanilla, 2013.

This is a quantitative approach investigation, from a non experimental and correlational design, which population to consider was formed by teachers of the high school UGEL N° 04 Comas and Ventanilla. Formed by 261 people where the study sample of 156 teachers was selected through a non probabilistic sampling by intentional convenience. This sampling group was applied two questionnaires with a type scale “Likert”: the work motivation with 15 items, of Steers R. and Braunstein D. and the auto evaluation questionnaire for teachers with 20 items, of Quispe. The data was processed using the SPSS version 20.

This study allows us to determine that work motivation is related directly with the educational performance according to the correctional of Spearman of 0,856, presenting an acceptable association of the variables and being highly significant. In detail we can say that teachers have an average degree of work motivation and performance level over, representing 53,8% of the total population.

Keywords: Motivation, Work motivation, Performance, Teacher performance, Education.

Introducción

El conocer la motivación laboral como una teoría que es aplicable resulta sumamente importante y de gran utilidad para mejorar el desempeño laboral de cualquier trabajador y alcanzar las metas trazadas en su organización. En el campo educativo se ve reflejada en el desempeño que tienen los docentes, resultando sumamente importante por su rol formador con los estudiantes y el compromiso frente a la comunidad educativa, también siendo necesario para desarrollar una buena gestión de recursos humanos de manera tal que permita alcanzar los objetivos propuestos en las institucionales educativas de una forma eficiente.

La investigación denominada motivación laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla. Lima, 2013, consta de cinco capítulos de los cuales, en el Capítulo I, titulado Problema de Investigación, se delimita detenidamente el planteamiento del problema de investigación que es la motivación laboral y el desempeño docente, se aborda la impicancia del tema en estudio y su impacto a nivel internacional, nacional, la formulación y justificación del mismo, los objetivos generales como específicos.

En el Capítulo II, se desarrollará el Marco Teórico, donde se presenta las respectivas bases teóricas de las variables de estudio, los conceptos y definiciones de términos principales en torno a las mismas y también las dimensiones que permiten un conocimiento mucho más amplio de cada una de ellas, es decir aportes teóricos que sustentan y servirán de soporte explicativo al problema planteado.

En el Capítulo III, titulado Marco Metodológico, se explica la construcción metodológica utilizada en la investigación, se plantea la hipótesis y las variables desde su definición conceptual y operacional. También se describe la metodología utilizada (tipo de estudio y diseño), la población y las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como los métodos de análisis de datos.

En el Capítulo IV, denominado Resultados, se describe los resultados de la investigación, se prueba la hipótesis general como las específicas como la discusión de los mismos.

Finalmente presentaremos las Conclusiones y Sugerencias, donde podemos explicar las conclusiones sobre el estudio de la motivación laboral y el desempeño docente, así como formular determinadas sugerencias a los docentes, instituciones educativas y otras entidades. Así como las referencias bibliográficas y los anexos que le dan sustento a toda la investigación.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Las tendencias cada vez más actuales, nos permiten vislumbrar el desarrollo cada vez más tecnificado de la comunicación a nivel mundial, constituyéndose este, en el factor que identifica el fenómeno denominado globalización, el mismo que viene desencadenando importantes transformaciones en los planos político, social-cultural, económico y por ende, el educativo.

Las cuatro ediciones de PISA (Programme for International Student Assessment) han permitido la realización de estudios longitudinales en algunos países, aquellos que exhiben los resultados más bajos son los más pobres. En efecto, aunque hay una relación positiva entre el Producto Interno Bruto (PIB) por persona y los puntajes en la prueba de lectura, ésta sólo explica el 6% de la variación de los promedios entre las naciones. El 94% restante es atribuible a otros factores: las políticas públicas, los recursos disponibles en los colegios, las prácticas escolares y el ambiente escolar.

Kolb, Rubin y McIntyre (1977), señalan que las organizaciones educativas con nuevos enfoques, desarrollan hoy en día una clara tendencia de brindar una enseñanza de calidad, que permita el logro de metas propuestas. El contar con una comunidad educativa comprometida en este quehacer fundamental, permite reconocer un responsable desempeño docente ligado a una motivación laboral, cuyo único propósito es formar personas en y para la vida.

Para América Latina, resulta complejo el desafío de convivir con estos cambios, por ejemplo, con la apertura económica de nuestra región, que ha producido fenómenos como la recesión, inestabilidad laboral, segmentación del mercado e inequidad social; a los que

acompaña un lento proceso de pérdida de identidad cultural que amenaza la integridad del orden social latinoamericano.

En medio de estas contradicciones, surge la figura del docente, conductor de los procesos pedagógicos, enmarcado en los mundos antes mencionados, pero que recibe más cargas del mundo globalizado. Por tanto, su desempeño se torna complejo, y transita en entre el conocimiento fáctico y realidad cotidiana, lo que conlleva a que revise y cuestione su función actual en esta sociedad, respecto a la importancia y responsabilidad que le son asignadas.

Las nuevas generaciones de docentes, se interesan más por el aprendizaje de técnicas y herramientas de enseñanza, que por la esencia del conocimiento y la contextualización del mismo, según las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y ello debido a que es una demanda de las escuelas para asegurar un aprendizaje “activo” que permita distraer y hacer amena la clase. Al buscar empleo, muchos docentes han perdido de vista su función, descuidando la verdadera misión de educar y formar a una generación que tendrá tareas en distintos ámbitos de la vida los siguientes diez años. Y, preocupante que para los estudiantes, tal acción se convierta solo en un tránsito obligado, mas no en un lugar para adquirir una verdadera formación académica. Estas complejidades y carencias, generan en la mayoría de maestros baja autoestima y frustración ante el descrédito social sobre su rol, y más aún ante la falta de estímulos, el estancamiento intelectual de su gremio (falta de producción en investigación) y el bajo perfil ante otros profesionales, por lo que realizar un estudio que articule las razones de la motivación laboral frente al desempeño docente, resulta vital para hallar respuestas necesarias para movilizar el accionar de quienes deciden las políticas de nuestro medio, y se tomen las medidas necesarias para elevar cualitativamente el nivel de desempeño profesional docente de manera que se logre una educación escolar orientada al desarrollo de competencias y plenamente responsabilizada

por los aprendizajes, en el contexto de los retos que le plantea la diversidad del país y del aula.

Estos tiempos, exigen un perfil deseable del profesional docente, basado en el desarrollo de “estándares de competencia” que permitan la evaluación del desempeño profesional, tal como es señalado por el Nuevo Enfoque Pedagógico, solo de esta manera podremos contar con los logros esperados para esa escuela que añoramos nosotros y nuestros estudiantes, donde se garanticen aprendizajes que se vuelquen en las vivencias cotidianas fortaleciendo la capacidad de construir y transformar la realidad hacia una mejor calidad de vida.

A nivel de las ocho (08) Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla de la ciudad de Lima, se desea saber si existe la correlación entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes, por el nivel de involucramiento profesional de los docentes que se pudo observar cuando se aplicaron las encuestas. La investigación se realizó en el mes de julio y duró aproximadamente un mes.

Este estudio permitirá obtener nuevos conocimientos acerca de la motivación laboral y el desempeño que tienen los docentes, específicamente en sus capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con los estudiantes, padres, docentes, administrativos y directivos, y los resultados de su labor educativa, que conllevará a reconocer las dimensiones que les permiten obtener esos logros así como crecer profesionalmente. De manera tal que podamos tomar decisiones oportunas en base a los resultados obtenidos y de esta manera contribuir con la calidad educativa, meta que toda institución educativa se propone.

1.2 Formulación del problema

Ante la problemática identificada nos planteamos los siguientes problemas de investigación:

1.2.1 Problema principal

¿Qué correlación existe entre la motivación laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla. Lima, 2013?

1.2.2 Problemas específicos

- 1) ¿Qué correlación existe entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas de los docentes en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla. Lima, 2013?
- 2) ¿Qué correlación existe entre la motivación laboral y la emocionalidad de los docentes en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla. Lima, 2013?
- 3) ¿Qué correlación existe entre la motivación laboral y la responsabilidad de los docentes en el desempeño de sus funciones laborales en las Instituciones Educativas Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla. Lima, 2013?
- 4) ¿Qué correlación existe entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales con sus estudiantes de los docentes en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla. Lima, 2013?
- 5) ¿Qué correlación existe entre la motivación laboral y los resultados de la labor educativa de los docentes en las

1.3 Justificación

La realización del estudio se justifica en la medida que los datos obtenidos van a contribuir al conocimiento del grado de motivación que tienen los docentes para poder realizar un buen desempeño en sus aulas.

La presente investigación se justifica por las siguientes razones:

Justificación teórica, en la medida que nos permitirá incrementar el corpus de conocimiento sobre la importancia de la motivación laboral y su correlación con en el desempeño docente. Así como también buscar el abordaje de los conocimientos de manera inter y transdisciplinaria.

Justificación práctica, porque nos conducirá a introducir acciones de mejora en el desempeño docente, a través de lineamientos de política institucional para el logro de objetivos en la comunidad educativa.

Con los datos obtenidos podemos contribuir a que se tomen las mejores decisiones políticas en razón de reconocer la mejora en los desempeños docentes como estímulo de un trabajo gratificante y por ende contribuir a promover espacios de enseñanza-aprendizaje reconocidos y valorados en todo sentido.

1.4 Limitaciones

La investigación presenta algunas limitaciones entre las cuales podemos mencionar las siguientes:

El acceso a la bibliografía debido a su elevado costo, así como el ingreso a otras universidades. Esta limitación se superará solicitando a las

autoridades de la Universidad César Vallejo se nos extienda una carta de presentación para poder ingresar a las bibliotecas sin ninguna restricción.

Poca colaboración de los docentes durante la aplicación del instrumento de medición, que fue superada con la realización de una charla explicativa, por parte de la investigadora, antes de la aplicación de las mismas.

1.5 Antecedentes

Hemos comprobado que no existe tesis que midan la correlación entre la motivación laboral y el desempeño docente, razón por la cual no existe antecedentes para nuestro tema de investigación, que midan la correlación de las variables propuestas en instituciones educativas de educación básica regular , nivel secundaria a pesar que los docentes trabajan con jóvenes y el educarlos es una tarea que permite formar a cada ser humano y ellos son un elemento importante en esa tarea educativa importante para el país y la humanidad.

Debemos reconocer que el Ministerio de Educación ya enfoca esta problemática y existe mucha disposición al respecto, que solo tendrá resultados cuando los docentes seamos responsables de manera individual en el compromiso de educar con calidad desde el lugar que nos sea asignado.

1.5.1 A nivel internacional

Condori (2009) realizó un estudio descriptivo y con un diseño no experimental titulado: Factores motivacionales que influyen en el desempeño del personal docente del colegio Ejército Nacional nivel secundaria de la ciudad de Oruro en Bolivia. Para ello se empleó la entrevista y el cuestionario dirigido a los 24 docentes y 3

servidores de la planta administrativa. Se encontró que los factores extrínsecos no eran adecuados, su limitación influye en gran medida en el desempeño laboral de los docentes ya que tanto la remuneración, las condiciones de trabajo son regulares, las relaciones laborales y supervisión están en similares condiciones.

Sánchez (2011) realizó un estudio descriptivo correlacional titulado: Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”. Puerto Cabello, estado Carabobo, a 12 sujetos. Para ello se empleó la encuesta y el cuestionario con 39 preguntas cerradas. Se pudo evidenciar que existe un alto índice de descontento por los ingresos que perciben en correlación a el trabajo que realizan, lo cual no resulta un incentivo para ejecutar satisfactoriamente y con entusiasmo las labores cotidianas, debido a que son muy pocos los beneficios sociales que logran obtener por no poseer un salario justo acorde con la función y nivel de exigencias que desempeñan así como se les reconoce muy poco la asistencia al trabajo, y ellos señalan que el ambiente donde laboran es generalmente tenso como también las actitudes de sus compañeros es conflictiva lo cual no les estimula a efectuar las actividades con eficacia y menos con eficiencia, pero cabe destacar algo; que a personal le gusta el trabajo que realiza en el departamento, en consecuencia el personal administrativo hace un esfuerzo para realizar sus actividades en el departamento, puesto que existen varios factores que inciden negativamente en la efectividad de dichas labores.

Nieves (1995) realizó un estudio correlacional titulado: Desempeño Docente y Clima Organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado Aragua. La muestra quedó conformada por 35 docentes y sesenta estudiantes del Segundo Año, mención Ciencias. Para ello se empleó la encuesta y el cuestionario con preguntas cerradas. Los resultados evidenciaron que existe, salvo

algunas excepciones, una correlación baja positiva y no significativa entre las variables de acuerdo a la opinión emitida por docentes y estudiantes; en el rol orientador docente los estudiantes percibieron su acción moderadamente deficiente. La opinión de los docentes tiempo completo y por horas denotó un desempeño mejor calificado y significativamente diferente a los juicios expresados por el estudiantado.

Caballero (2003) realizó un estudio de tipo correlacional titulado: Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en el docente de una escuela del nivel medio superior, en Monterrey Nuevo León, México, planteó que la motivación es un tema que le interesa a mucha gente porque sostiene la fuerza de acción psicológica y señala su dirección. La muestra quedó conformada por 26 docentes. A través de una encuesta llevada a cabo entre los sujetos de estudio se obtuvieron resultados de gran interés y utilidad para identificar los factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior. Son un incentivo para estimular la productividad de los empleados, las óptimas condiciones físicas del centro de trabajo en 3,85%, la ascendencia de puestos en el escalafón en 7,70%, el deseo de ser reconocido como persona importante o valiosa en 3,85%; es un incentivo para mejorar el desempeño laboral de los empleados, tener un buen salario en 46,20%, la seguridad en el trabajo, es decir, la permanencia en él, en 19,25%.

1.5.2 A nivel nacional

Chang (2010) realizó un estudio cualitativo, de tipo prospectivo, descriptivo, observacional y transversal titulado: Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de Mc Clelland, en

los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, en un grupo de 63 sujetos. Para ello se empleó la encuesta y el cuestionario con 15 preguntas cerradas. Los resultados obtenidos permiten observar que la motivación laboral en los médicos es mayoritariamente alta siendo el 95,2%, sin observarse niveles bajos de motivación laboral entre los participantes. En los grupos de Medicina y Medicina Especialidades, tienen los puntajes mínimos más bajos de motivación laboral. Por el contrario, los máximos más altos fueron encontrados en los grupos de Cirugía, Cirugía Especialidades y Pediatría. Las tres necesidades predominantes según Mc Clelland, demostraron ser muy desiguales; siendo ampliamente la más frecuente la necesidad de logro (75%), seguida por la de afiliación (14%), y poder (11%).

Altez (2008) realizó un estudio aplicativo, descriptivo, correlacional y con diseño no experimental, titulado: Motivación profesional y liderazgo en docentes estatales de educación primaria de la ciudad de Huancayo, en un grupo de 233 sujetos. Para ello se empleó la encuesta y el cuestionario con preguntas cerradas. Los resultados evidenciaron que la motivación profesional presenta niveles promedio así como de tendencia alta mientras que el liderazgo de los docentes, se encontró que el estilo predominante es el racional con 70,5% siguiéndole los estilos generativo nutritivo 21,3% y generativo punitivo 8,2%. No presentó ningún caso, el estilo emotivo libre, emotivo indócil y emotivo dócil.

Rodríguez (2009) realizó un estudio de tipo correlacional titulado: Desempeño Docente y Nivel Académico de los estudiantes del Nivel Secundaria I.E. Augusto Salazar Bondy, institución educativa pública del Callao, en un grupo de 100 estudiantes. Para ello se empleó la encuesta y el cuestionario con preguntas cerradas. Se concluye que para que el docente se desempeñe con éxito, tiene

que conocer diferentes técnicas, que le van a permitir llegar a cada uno de sus estudiantes. Asimismo para que el docente encuentre una metodología apropiada necesitara invertir más tiempo personal y esfuerzo, solo de esta manera podrá crear o adoptar técnicas que utilizará en aula y finalmente la motivación cumple un papel importante para el aprendizaje del alumno sin embargo los profesores no están dándole importancia necesaria a esta información.

Quispe (2011) realizó un estudio descriptivo, correlacional, explicativo y transeccional titulado: Correlación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010, en un grupo de 156 docentes y 364 estudiantes. Para ello se empleó la encuesta y el cuestionario con preguntas cerradas. Las correlaciones encontradas entre los estilo de liderazgo y el desempeño docente son positivas significativas. Esto explica que, a menor aplicación de un estilo de liderazgo adecuado por parte del director se obtiene menor desempeño docente.

1.6 Objetivos

A partir del problema identificado nos planteamos los siguientes objetivos que pretendemos alcanzar en nuestra investigación:

1.6.1 General

Determinar la correlación existente entre la motivación laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.

1.6.2 Específicos

- 1) Determinar la correlación existente entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.
- 2) Determinar la correlación existente entre la motivación laboral y la emocionalidad de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.
- 3) Determinar la correlación existente entre la motivación laboral y la responsabilidad de los docentes en el desempeño de sus funciones laborales en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.
- 4) Determinar la correlación existente entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales con sus estudiantes de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.
- 5) Determinar la correlación existente entre la motivación laboral y los resultados de la labor educativa de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Motivación laboral

En nuestro quehacer educativo podemos observar a diario cómo algunos docentes, se sienten motivados por las diversas labores que realizan y actúan propositivamente frente a ello, muchas veces en condiciones adversas y extremas, mientras otras permanecen siempre negativas e insatisfechas con esas mismas actividades que desarrollan. Entonces es preciso conocer qué es la motivación y saber reconocer la importancia que tiene en el desempeño laboral en los docentes.

McClelland (1989) refiere que la motivación es la pasión por lograr algo y está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.

Olivero (1997) manifiesta que la motivación es una combinación entre los deseos y energías de la persona para alcanzar una determinada meta. Es decir, cuál es la causa o razón de ser, que determinada realizar cualquier cosa, y que todo comportamiento humano está en menor o mayor grado motivado; la forma de saber si una persona está más motivada que otra, es observando su comportamiento. Es decir, cuanto más motivado se encuentra, más esfuerzo debe realizar.

Ambos autores manifiestan que la motivación persigue una determinada acción, en función a la determinación que le pone la persona.

Olivero (1997) citado por Chang (2010), sostiene que las personas son motivadas por diferentes fuerzas o causas, como: valores, necesidades, creencias, miedos, intereses, entre otras y que algunas de estas pueden ser internas, como: las necesidades, los intereses y las creencias; o externas como: el peligro y el medio ambiente entre otros. Por lo tanto, la motivación va a depender de:

1. Una fuerza de la necesidad, y

2. Aquella percepción que se tiene sobre una acción determinada para poder satisfacer esa necesidad.

Arana (1997) manifiesta que la motivación puede ser considerada como aquel impulso que conduce a una persona para elegir y poder realizar una sola acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación; y que brinda eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos propuestos.

El autor nos manifiesta que la motivación permite tomar una decisión frente a una situación que permite logros propuestos.

Ríos (2001) señala que la motivación es a su vez un objetivo y una acción. El sentirse motivado permite identificarse con el fin o propósito y por el contrario, sentirse no motivado nos representa esa pérdida de interés y del significado de aquel objetivo o, la imposibilidad de poder conseguirlo.

La motivación entonces, es resultado de la interacción de la persona con la realidad, de modo que al analizar el concepto de motivación, se debe tomar en cuenta que su nivel varía, tanto entre sujetos como dentro de ellos mismos momentos diferentes.

Palma (1999) señala que en el estudio de la motivación se han podido identificar cuatro fases: estado carencial, tensión vital, acción y satisfacción.

El autor manifiesta que en la motivación se puede identificar determinados momentos desde la necesidad hasta el logro de lo propuesto.

Moreno (2002) consideró las cuatro “Leyes de la Motivación”, citado en Chang (2010):

1. Ley de la avalancha: Cuando la motivación crece progresivamente a medida que vemos nos aproximamos a la meta propuesta.
2. Ley de la necesidad dominante: Cuando existe un conflicto entre muchas motivaciones, diferentes entre sí, optamos por la más apremiante.
3. Ley de la precocidad: Cuando las motivaciones nos impulsan a la acción más intensamente, es decir cuánto más precozmente aparecen en nuestro desarrollo individual.
4. Ley de la frustración reforzadora: Cuando algo nos impide momentáneamente poder realizar nuestros deseos, se multiplica nuestro interés por conseguirlo.

Existen situaciones donde la motivación toma ribetes diferentes dependiendo de las leyes de la impulsan.

Palma (1999) y Moreno (2002) señalan que las teorías que estudian la motivación se pueden clasificar en:

1.- Teorías del Proceso Motivacional: definen cuáles son los elementos que motivan al trabajador, es decir, cómo se motiva la persona, son teorías que proponen soluciones.

- Vroom: Expectativas
- Festinger: Equidad.

2.- Teorías de Contenido Motivacional: contestan a la pregunta: qué motiva a la persona, buscando las causas de las motivaciones.

- Maslow: Fisiológica, Seguridad, Sociales, Estima y Autorrealización
- Alderfer: Crecimiento, Relaciones y Existenciales
- Herzberg: Higiénicos y Motivacionales
- McClelland: Logro, Afiliación y Poder

Estos autores nos permiten agrupar a la motivación, como: proceso, buscando esos elementos que lo motivan y contenido, analizando las causas de esa motivación.

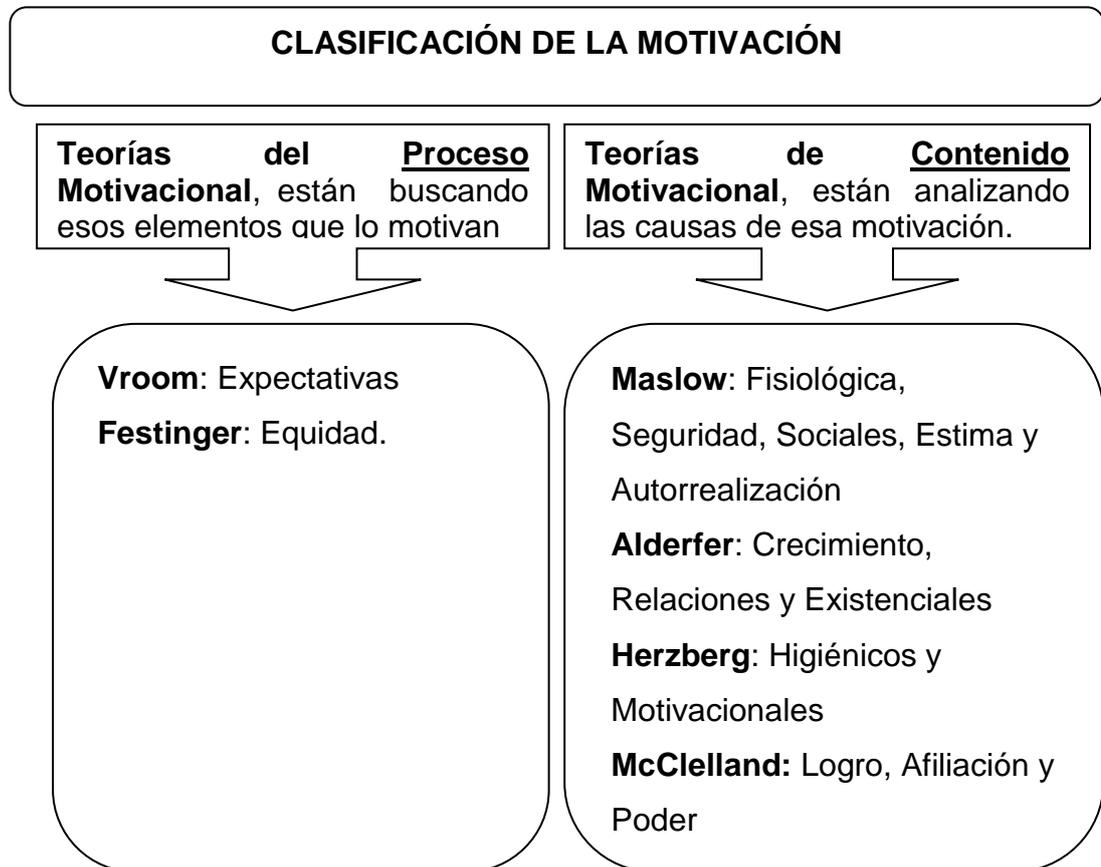


Figura 1. Clasificación de la motivación según Palma y Moreno

Bedodo y Giglio (2006, p.70) afirman que los diversos factores que mueven a una persona a trabajar no pueden ser reducidos a una motivación únicamente económica.

Una afirmación de esta naturaleza es incorrecta ya que las personas trabajan a pesar de tener sus necesidades económicas completamente satisfechas. Las motivaciones que llevan a la persona a trabajar abarcan recompensas sociales como las relaciones sociales, el respeto la aprobación, el estatus y el sentirse útil. Si la motivación fuera únicamente económica se podría subir los

sueldos para poder motivar a las personas y así mejorar su productividad, pero la experiencia nos demuestra que no es así. El trabajo permite una manera de satisfacer diversas necesidades y tener un sentido de importancia propia así como frente a los demás.

Velasco, Bautista, Sánchez y Cruz (2006), precisan que la motivación laboral es la cantidad de esfuerzos que una persona invierte para alcanzar una meta o realizar una tarea.

Si podemos determinar aquellas variables que no hacen posible el logro previsto y sabemos utilizar esta información será de mucha utilidad para el desempeño de las personas por alcanzar sus metas y compromisos asumidos.

Según Etzioni (1965) citado por Chiavenato (2012) señala que la teoría de la motivación busca explicar el comportamiento de las personas. La administración científica se basaba en la concepción de *homo economicus*, según la cual el comportamiento de la persona es motivado exclusivamente por la satisfacción de dinero y por las recompensas salariales y materiales del trabajo, un enfoque clásico.

Al respecto Chiavenato (2012, p. 100) señala:

El experimento realizado en Hawthorne demostró que la recompensa salarial (aun cuando sea sobre bases justas y generosas) no es el único factor decisivo para la satisfacción del trabajador en la situación laboral. Elton Mayo y su equipo propusieron una nueva teoría de la motivación opuesta a la de *homo economicus*: el ser humano es motivado no solo por estímulos económicos y salariales, sino también por recompensas sociales y simbólicas.

Podemos afirmar según el nuevo enfoque de motivación humana, que la motivación laboral está determinada por factores del trabajo en sí pero también por otros aquellos que le son ajenos a esa situación.

2.1.1 Motivación laboral: Teoría de la motivación al logro

Aguado (1997) nos señala que una de las teorías interesantes y empleada mayoritariamente para el estudio de la motivación laboral, es la llamada teoría de la motivación al logro, expuesta por McClelland, Atkinson, Clark y Lowell, en 1953.

Según McClelland, estas necesidades se aprenden a temprana edad, es decir, va a depender de lo que se vive en la niñez, ya en la edad adulta se proyectarán algunas necesidades más que otras; la mayoría de las personas poseen “tipos de motivos” en su mente, pero cada una con distinta intensidad.

Para poder formular su teoría de necesidades, McClelland investigó a ejecutivos y gerentes de varios países desarrollados y en vías de desarrollo, utilizando técnicas proyectivas, donde pudo efectuar mediciones y realizar definiciones sobre los motivos humanos.

Dicho estudio empieza, no de las acciones exteriores, sino de la forma interior es decir, en que piensa una persona. Además utilizó el test de percepción temática, que permite captar muestras de pensamiento que posteriormente se estudiaron y se agruparon según los temas o intereses manifestados en los relatos de quienes participaron del test mencionado.

El resultado de esta prueba pudo mostrar que las respuestas sobre los motivos humanos se podían clasificar en tres categorías de necesidades: de afiliación, de poder y de logro, tal como se describe a continuación:

Necesidad de logro o realización: Impulso de sobresalir, deseo de luchar por alcanzar el éxito. McClelland (1989, p. 244), señaló que:

Las personas con predominio de la necesidad de logro buscan tareas retadoras (ni muy fáciles, ni excesivamente complejas). No es de su agrado los juegos de azar y prefieren tener todo controlado. Cuando están en grupo, “intentaran elegir a expertos, para poder obtener el triunfo”. Casi siempre son personas optimistas, pues confían en sus posibilidades. La persona con necesidad de logro elevado es capaz de asumir la responsabilidad personal de su éxito o fracaso. Gusta de correr riesgos moderados y demuestra preferencia por aquellas situaciones que le proporcionan retroalimentación rápida sobre su actividad. Esta necesidad no le permite involucrarse en situaciones abiertas o por explorar. Su responsabilidad le impide delegar alguna autoridad, a menos que observe ciertos valores en el otro, que le permitan considerar el desarrollo de una organización como una meta propuesta.

Ríos (2001) señala que McClelland explica esta necesidad de logro a personas que en su infancia sintieron el placer de realizar diversas actividades de manera satisfactoria.

McClelland investigó con mucho interés sobre todo la necesidad de logro, sustentando que las personas que tienen éxito desarrollan una fuerza tal que los impulsa a sobresalir, a realizar bien sus propias tareas y llegar a ser el mejor en todo lo que realice,

pudiendo estar o no estimulados por el interés en las recompensas, sino por la única satisfacción de logro y realización. Aquellos empleados que tienen una alta necesidad de logro, obtienen satisfacciones derivadas de la búsqueda de metas propuestas; tener éxito en una tarea es muy importante para él, que es altamente realizador.

Aunque aquellas personas con una alta necesidad de logro son muchas veces económicamente ricos, su riqueza viene de su habilidad para lograr metas, ya que en la mayoría de dichas sociedades, esa consecución de metas, repercute en recompensas financieras. Las personas altamente realizadoras, no están invadidos por dinero per sé, sino, prefieren la inmediata retroalimentación a su propio desempeño.

Bellows (2001) señala según los resultados de aquellas investigaciones, a los ejecutivos eficientes les agradan las condiciones laborales en las cuales sean capaces de asumir grandes responsabilidades, poder correr riesgos calculados y proponerse metas de mediana dificultad.

Es decir los ejecutivos eficientes poseen una necesidad de logro mucho mayor que de aquellos ineficientes, ya que estos últimos desarrollan más fuerte su necesidad de afiliación que la necesidad de logro; por ello les interesa más socializar que realizar bien sus tareas propuestas.

Moreno (2002) manifiesta que de acuerdo a la teoría de McClelland, que los altos realizadores se sentirán mucho más motivados en puestos donde predominan las características laborales como: responsabilidad, oportunidad de recibir retroalimentación sobre su desempeño y riesgos moderados. La

evidencia demuestra que los altos realizadores tienen éxito en actividades empresariales propiamente dichas.

Sin embargo, un alto grado de necesidad de logro o realización no es garantía de llegar a ser un buen administrador en una gran empresa, porque la persona puede estar más interesada en lucirse a través de realizaciones individuales que en influir en otros para que se desempeñen correctamente en sus puestos. Por eso, muchas veces, contrario, observamos que ascender a un ejecutivo exitoso porque tiene un alto grado de necesidad de logro, puede resultar no ser un buen gerente; de la misma manera que un eficiente administrador o gerente de una organización, no precisamente suele obtener un alto grado de necesidad de logro.

Necesidad de poder: Conseguir que las otras personas se comporten de determinada manera, distinta a como hubieran actuado de manera natural. McClelland (1989, p. 289), señaló que:

Es el deseo que tienen aquellas personas para controlar las formas que les permiten influir, dirigir, y dominar a otras. Es la necesidad con mayor desacredito y casi siempre se la asocia a personas autoritarias. Quienes reflejan tener un alto grado de necesidad de poder son las personas que en su infancia se sentían muy inseguros, débiles e indefensos; o también aquellas personas que ostentan cargos que consideran de poco nivel y poseen un sentimiento de inferioridad respecto a sus superiores.

Aguado (1997) señala que la mayoría de gerentes logran presentar una necesidad muy elevada de poder. Sin embargo, su eficacia como hacedor del clima organizacional responde no

exclusivamente a su necesidad de poder, sino a una serie de valores que se encuentran en el trabajo.

Según McClelland, en el ambiente laboral, los trabajadores que presentan la necesidad de poder, buscan satisfacciones que se deriven de la aquella habilidad de controlar a otros trabajadores. Los logros actuales o metas propuestas, son menos importantes de lo que en verdad pueden significar. La satisfacción estaría dada de llegar a una posición de influencia o control sobre otros.

Palma (1999) manifiesta que en las organizaciones militares y gubernamentales que incitan al poder, se ejercen una fuerte atracción para las personas que tienen una alta necesidad de poder.

Necesidad de afiliación: Deseo de relacionarse con otras personas, es una necesidad de tipo social. McClelland (1989, p. 357), señaló que:

Se considera la necesidad más importante. Aquellas personas con predominio de las necesidades de afiliación, tienen por característica demostrar una enorme preocupación por el reconocimiento que pueda obtener y por preferir el trabajo en equipo. Es mucho más probable que se sitúen en trabajos de supervisión, en el cual es mucho más importante mantener las relaciones que tomar decisiones.

Aguado (1997) señala que el interés por la necesidad de afiliación se considera importante para el entendimiento de las necesidades de los demás y poder crear un clima laboral favorable.

Según McClelland aquellos empleados con alta necesidad de afiliación tratan de buscar satisfacciones que se deriven de actividades interpersonales y sociales. Tienen una necesidad de “fuertes lazos interpersonales”, así como, de “sentirse cerca” (psicológicamente hablando) de las personas. Si tuvieran que decidir el trabajar en alguna tarea con aquellos que son teóricamente muy competentes o de trabajar con su equipo de amigos, las personas con una alta necesidad de afiliación preferirían trabajar con los amigos.

Las necesidades de poder y afiliación casi siempre están vinculadas con el éxito administrativo. Se puede afirmar que los mejores administradores son aquellas personas con grandes necesidades de poder y con pocas necesidades de afiliación. Incluso se requiere una alta motivación por el poder, como requisito indispensable para una eficacia administrativa.

Después de conocer los tipos de necesidades planteadas por McClelland, debemos señalar que su teoría cuenta con tres críticas importantes (McClelland, 1989, p. 635)

La primera está referida al procedimiento utilizado para el desarrollo de su teoría: Se dice que la mayoría de sus conclusiones fueron realizadas por el mismo grupo de investigadores, lo que supondría sesgar dicha información proporcionada.

Lo segundo, está relacionado, a que si estos motivos pueden o no, ser enseñados a las personas adulta. McClelland afirma que existe una fuerte evidencia de religiosos y políticos, que indican que aquella conducta de los adultos puede ser drásticamente alterada en un poco tiempo; y

Lo tercero, se relaciona con aquellos que cuestionan la permanencia de estas necesidades. McClelland manifiesta que las necesidades pueden ser socialmente modificadas mediante capacitación o educación.

2.1.2. Dimensiones de motivación laboral

En la presente investigación asumimos las dimensiones que emplea el estudio de la motivación laboral, en la Teoría de la Motivación al Logro, expuesta por David C. McClelland, organizadas según: Necesidad de logro o realización, Necesidad de poder y Necesidad de afiliación.

Necesidad de logro o realización: Es el impulso de sobresalir, el deseo de luchar por alcanzar el éxito, por vencer desafíos, avanzar y crecer. Por ejemplo, si a una persona en su familia, escuela, iglesia, amigos y libros le hacían hincapié en su logro personal, su actitud hacia la vida tendría a ser familiar. Si le recalcaban las amistades y la afiliación, las motivaciones estaban determinadas por las actitudes sociales. También se ha podido comprobar en aquellos países que cuentan con un mayor número de personas motivadas hacia el logro personal, manifiestan un desarrollo económico y social más rápido. Esta motivación conlleva al logro de metas e impulsos muy elevados, porque las personas trabajan mejor y alcanzan adelantos mucho más sobresalientes. Aquel individuo orientado hacia los logros busca el triunfo "per se". No experimenta una "sed de dinero" fuerte, aunque puede adquirir riquezas en su esfuerzo por alcanzar el triunfo. Trabaja gracias a su deseo de poder vencer obstáculos, alcanzar prontamente sus metas y ser útiles a los otros.

Esta dimensión se mide a través de:

- Trato de mejorar mi desempeño en el trabajo
- Me agrada trabajar en situaciones difíciles y desafiantes
- Me gusta conformar comisiones complejas
- Me agrada fijar y alcanzar metas muy realistas
- Disfruto con la satisfacción de culminar una tarea difícil

Necesidad de poder: Es conseguir que los otros se comporten de determinada forma, diferente a como hubieran actuado de manera natural. Es un impulso por saber influir en las personas y las situaciones determinadas. Aquellas personas motivadas por el poder tienden a mostrarse mucho más dispuestas que otros a aceptar riesgos. Pueden emplear el poder en forma destructiva, pero también lo hacen constructivamente para colaborar con el desarrollo de organizaciones de éxito.

En un estudio de la motivación del poder, se reveló que las personas motivadas por este factor pueden llegar a ser excelentes gerentes, si estas ambiciones se logran encauzar hacia el poder organizacional más que hacia el poder personal e individual. El poder organizacional es aquella necesidad de saber influir en la conducta de los demás subordinados para lograr el bienestar de la organización como un todo. Estas personas buscan el poder a través del liderazgo, de manera tal, que son aceptadas por los otros individuos y se elevan a ciertas posiciones debido a todas sus actividades sobresalientes. Pero, si las ambiciones de una persona se encaminan al poderío individual y a la manipulación política, dicha persona puede convertirse en un líder organizacional mediocre.

Esta dimensión se mide a través de:

- Me agrada trabajar en competencia y ganar
- Me gusta trabajar en situaciones de presión y estrés
- Confronto a la persona con quien estoy en desacuerdo

Me agrada influenciar a las personas para conseguir mi objetivo

Casi siempre me esfuerzo por tener más control sobre los hechos que me rodean

Necesidad de afiliación: Es el deseo de relacionarse con otras personas. Aquellas comparaciones de las personas motivadas por el triunfo con los que se inspiran en la afiliación, mostrarán la manera en que estos dos patrones influyen en la conducta. Las personas que se interesan por el triunfo, trabajan con mucha dedicación cuando reciben una retroalimentación específica sobre sus éxitos y fracasos. Sin embargo, las personas que tienen motivaciones de afiliación laboran mejor cuando reciben una felicitación por aquellas actitudes favorables y su colaboración. Las personas motivadas por el logro casi siempre eligen asistentes competentes, no importando los sentimientos personales que tengan hacia aquellas personas. Sin embargo, los que se sienten motivados por la afiliación, seleccionarán amigos para poder rodearse de ellos. Sienten una satisfacción interna mayor al encontrarse entre sujetos conocidos.

Esta dimensión se mide a través de:

Casi siempre me encuentro conversando con otras personas del colegio sobre otros temas que no forman parte del trabajo

Me agrada estar en compañía de otras personas que laboran en el colegio

Casi siempre construyo relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo

Me gusta pertenecer a las organizaciones y grupos

Me agrada trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)

2.2. Desempeño docente

Bonnefoy y Armijo (2006, p.21) señala que el término “desempeño” se considera un concepto relativamente nuevo. Para la Real Academia Española, el desempeño está referido a “trabajar, actuar, dedicarse a una actividad”

Padilla (2005) señala que el desempeño del docente está relacionado con el cumplimiento de todas sus funciones, determinado por diversos factores asociados, entre ellos: docente, estudiante y su entorno propiamente dicho.

El autor nos manifiesta que el desempeño docente no puede dejar de estar ligado a otros factores que influyen en el trabajo pedagógico para la formación de los estudiantes.

Este desempeño se puede evidenciar en diferentes campos, como el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva y constructiva.

El docente es la persona que ejerce la educación, enseña una ciencia o arte.

El docente de calidad siempre planifica a partir de la realidad de su institución educativa, puede diagnosticar partiendo del conocimiento de su comunidad y adapta el currículo, poniendo énfasis en aquellos aspectos alcanzables por los educandos, potenciando siempre los logros, porque educa para la vida y no para el cumplimiento de ciertas competencias.

En consecuencia, según la Ley General de Educación, en el artículo 56 y 59, el docente es el agente fundamental del proceso educativo y tiene

como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano.

Por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública docente le exige idoneidad profesional, probada solvencia moral, salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes.

Le corresponde entre otros:

- 1.- Planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el logro de los aprendizajes de los estudiantes, así como trabajar en el marco del respeto de las normas institucionales de convivencia en la comunidad educativa que integra.
- 2.- Participar en la institución educativa y en otras instancias a fin de contribuir al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, así como en el Proyecto Educativo Local, Regional y Nacional.
- 3.- Participar en los programas de capacitación y actualización profesional, los cuales constituyen requisitos en los procesos de evaluación docente.
- d. Recibir incentivos y honores, registrados en el escalafón magisterial, por su buen desempeño profesional y por sus aportes a la innovación educativa.

En efecto, el desempeño docente es toda acción realizada o ejecutada por el docente, en respuesta a lo que le corresponde como la responsabilidad, tanto en las aulas como en la institución educativa. En el aula, el docente, debe promover un ambiente favorable, un clima de armonía, diseñar y desarrollar esquemas para la sesión de aprendizaje (aprendizajes esperados, secuencia de actividades evaluación), contextualizada, es decir tomando en cuenta los interés y necesidades de los estudiantes, logrando que su actividad pedagógica influya significativamente en el compromiso y en el comportamiento de los educandos. Para ello debe promover la participación activa de los educandos y compartir con ellos la realización de las clases. En la

institución educativa debe intervenir en la elaboración del diagnóstico situacional, colaborar en el diseño del Proyecto Educativo Institucional, así como proponer proyectos de innovación pedagógica y participar activamente en la ejecución de la misma y otros asuntos inherentes a su labor.

Según Valdés (2000, pag.18), señala que

El desempeño profesional del docente se caracteriza por: el efecto educativo que produce en estudiantes, el despliegue de todas sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, así como la responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con estudiantes, padres/madres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Actualmente el desempeño docente es asumir nuevo estilo de trabajo, crear un clima laboral agradable y permitir un horizonte de reflexión para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de generación de culturas innovadoras en las instituciones educativas.

2.2.1 El rol, función y evaluación del docente

El rol del docente está íntimamente relacionado con la función del docente, debido a ello es necesario tratar ambos aspectos.

Villa (1998) señala que la función del docente se deriva de la existencia del hecho educativo, de toda su complejidad y de aquellas responsabilidades que la sociedad le asigne en virtud de su carácter propiamente formativo, de las necesidades demográficas y del propio orden social.

La función docente resulta compleja por su responsabilidad formativa de los estudiantes y la contextualización exigida.

Domínguez (1999) señala que todas aquellas reflexiones sobre reforma, eficiencia y calidad de la educación, casi siempre desembocan en un punto central, el papel del educador en la construcción y desarrollo de la sociedad y, concretamente en los procesos educativos, sus todas cualidades humanas y su capacidad profesional, como especialista en una actividad social cada vez más compleja y exigente.

En la actualidad los docentes tendrán que asumir funciones complejas y de mayor trascendencia, en una tarea que además de ser una profesión, que es de arte, con bases científicas y cada vez más tecnificadas, con cualidades intelectuales variadas y didácticas precisas, con preparación cultural, con capacidad de gestión, con espíritu profesional (vocación), con calidad ética y alta moral, con crecientes grados de autonomía plena y un nivel apropiado de experiencias previas.

Villa (1998) al respecto hace referencia que la función docente es muy cuestionada por diferentes razones, como de pretender monopolizar el saber y como mero transmisor de conocimientos, por lo cual, plantea el cambio de rol que los docentes han de desempeñar próximamente.

Se considera que esta modificación del rol del “enseñante” debe girar en torno al planteamiento de “mediador”, que debe dirigir y orientar los aprendizajes, estimular las aportaciones, señalar criterios, entre otros.

Valdés (2000) señala que la evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso organizado y sistemático de

obtención de datos válidos y fiables, con el único objetivo de comprobar y poder valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes, el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad (disposición para la labor educativa docente), responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus estudiantes, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de toda la comunidad involucrada.

La evaluación del desempeño que permita determinar el nivel de ese desempeño docente, es el proceso mediante el cual se analiza en qué medida cada docente contribuye con los propósitos y objetivos de la institución. Esa contribución del docente se define como la disposición de utilizar su capacidad, aptitudes y actitudes positivas para incrementar la eficiencia o la productividad de su trabajo profesional, con el propósito de lograr mejores resultados en los servicios educativos que se prestan.

2.2.2 Enfoques teóricos del desempeño laboral del docente

Cuenca, R.; Montero, C.; Ames, P. y Rojas, P. (2011) afirman que:

La categoría de desempeño docente fue incorporada en las discusiones educativas latinoamericanas a inicios de los años 2000. Sostenemos que son dos las razones principales de esta irrupción: la crisis de la identidad de la profesión docente y la constatación de los vacíos del modelo de calidad planteado por las reformas neo liberales en educación de la década de 1990.

Este enfoque nos permite comprender la importancia de su significado para una profesión poco valorada y reconocida por sus integrantes y/o expertos.

Rubio (2004, p.42) afirma que:

La fragilidad de los cambios educativos se debe a la fragilidad de las relaciones Estado-sociedad civil que tiñen nuestra historia, y que lamentablemente traza brechas entre las familias y los planes educativos, entre los estudiantes y las definiciones del currículo, entre la ciudadanía y las autoridades educativas. Aquellas capacidades que no se logran en los primeros años de la escolaridad son irrecuperables en el futuro escolar.

Este enfoque señala la importancia de respetar políticas como país y sobre todo comprender todas las implicancias posibles.

Se trata de identificar lo más claro posible la correlación que existe entre el desempeño docente y los estudiantes. Una dimensión muy importante es acerca del conocimiento que debemos de tener del estudiante mismo, para que a través del actuar del docente se logre un desarrollo de conocimiento, físico, emocional y afectivo dirigido hacia el entendimiento y el respeto. Por ello, debemos conocer las características de grupo como las individuales de los estudiantes de cada aula en que se participa como docente.

Valdés (2009, p.47) sostiene que:

Las observaciones no deberían tener un papel tan predominante, donde se ignoren aspectos de la enseñanza que no son fácilmente observables. Por esa razón, para nosotros, una evaluación ideal incorpora

fuentes múltiples de datos sobre el desempeño de los docentes y sus consecuencias sobre los estudiantes.

El autor señala que el proceso de evaluación del desempeño docente debe ser integral de manera tal que se pueda determinar sus implicancias.

Caballero (1995), citado por Saavedra (2001, p. 44) sugiere seis paradigmas que evalúan el desempeño docente:

1. El análisis de las interacciones didácticas. Basado en el registro cualitativo y cuantitativo del comportamiento verbal del docente en el espacio del aula y durante el proceso de enseñanza aprendizaje.
2. La medición del rendimiento escolar. Considerado como evidencia en una correlación causa-efecto, del desempeño docente.
3. La opinión de los estudiantes. Considerado que son éstos la fuente más autorizada para valorar el comportamiento de los docentes.
4. La combinación de juicios. Que implica acudir a distintas fuentes para darle consistencia y confiabilidad a los que emitan: administradores, docentes, estudiantes y expertos entre otros.
5. La clasificación de comportamientos y habilidades. Clasificados en los que se suponen necesarios para definir un perfil profesional para el desempeño docente.
6. La autoapreciación. Se propone al propio docente como fuente primaria y única para valorar su desempeño, dado que él es quien mejor conoce su comportamiento y sus motivaciones así como su práctica.

El autor nos señala determinadas dimensiones, desde una mirada diferente, que podrían evaluar el desempeño docente de manera integral.

Los desempeños docentes deficientes se relacionan con la violencia y autoritarismo que lamentablemente dan un referente de la oposición y el dominio; es decir, una falta total de preocupación y displicencia, por lo que significa que no se está considerando en absoluto la opinión o las necesidades de los estudiantes. Existe una clara intención de obstaculizar los objetivos y deseos de los estudiantes así como también, una incapacidad de manejar la disciplina es decir, carencia de transparencia, objetivos y guía hacia los estudiantes.

La evaluación del desempeño docente es un proceso que nos permite recolectar y poder dar tratamiento a las informaciones pertinentes, válidas y fiables para permitir, a los interesados, tomar las decisiones oportunas que se impongan para mejorar las acciones y los resultados.

La profesionalidad de la docencia hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que brinda, a la relevancia de este servicio en correlación al desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo realice.

En cuanto a las características del desempeño docente, también existen diferentes ópticas y enfoques, pero la gran mayoría de especialistas coinciden en que el desempeño de los docentes es ó debe ser profesional, teórico-práctico, evaluable, responsable, autoperfeccionante, eminentemente formativo, multidisciplinario y éticamente modélico.

2.2.3 Dimensiones del desempeño docente

En la presente investigación asumimos que el desempeño docente según Valdés (2000), tiene que ver con las dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con los estudiantes, padres, docentes, administrativos y directivos, y los resultados de su labor educativa.

1. Capacidades pedagógicas. Son el fundamento para la demostración de su nivel profesional donde el docente debe saber, y lo que debe saber hacer en la práctica cotidiana. Es la demostración de un conocimiento amplio del contenido con las disciplinas que enseña relacionándolas con otras disciplinas y con la realidad contextualizada. Es procurar hacer su materia interesante, planificando adecuadamente su proceso educativo. Es saber usar prácticas educativas que contribuya a la formación de valores, un empleo oportuno y adecuado del material educativo en el desarrollo de los diversos temas con el único propósito de generar aprendizajes duraderos.
2. Emocionalidad (disposición personal para la labor educativa docente). Se fundamenta en la forma de ser del docente, la demostración explícita de su vocación pedagógica profesional, su nivel de autoestima que lo expresa en quererle a sí mismo y en un nivel de seguridad en el conocimiento y desarrollo de sus temas. También comprende en qué medida el docente es equitativo y justo con todos sus estudiantes, expresado en satisfacción de su labor desplegada.
3. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales. Es la profesionalidad del docente en el cumplimiento de sus deberes, la asistencia y puntualidad a su institución educativa, su

participación en todos los eventos académicos, su interés evidenciado por aquellas necesidades y problemas de la institución.

4. Relaciones interpersonales con sus estudiantes. Esta referido al impacto del docente en los aprendizajes de los estudiantes, preocupación y comprensión de todos los problemas de sus estudiantes, flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos, la capacidad de escucha y asesoría a los estudiantes de su clase determinada.
5. Resultado de su labor educativa. Es la contribución y trascendencia del desempeño del docente dentro y fuera de la institución educativa por parte del estudiante, es el promedio del rendimiento académico alcanzado por todos los estudiantes de su aula en el curso o cursos que enseña y es el nivel de preparación de los estudiantes de acuerdo al modelo que espera el país que debe demostrarse en la práctica de valores, de amor al Perú, a la naturaleza, al estudio y a las personas.

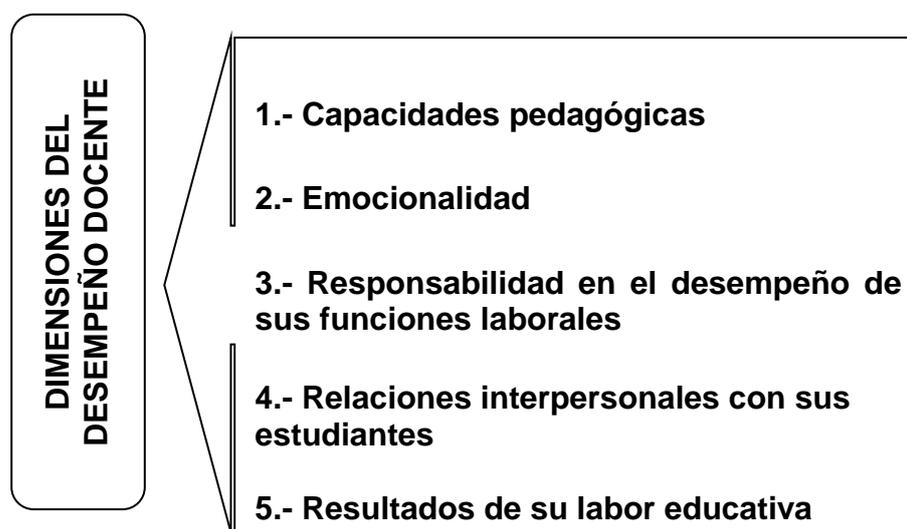


Figura 2. Dimensiones del desempeño docente, según Valdez

2.3 Definición de términos básicos

Motivación: McClelland (1989) refiere que la motivación es la pasión por lograr algo y está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.

Motivación laboral: Bedodo y Giglio (2006, p.70) afirman que los diversos factores que mueven a una persona a trabajar no pueden ser reducidos a una motivación únicamente económica. Una afirmación de esta naturaleza es incorrecta ya que las personas trabajan a pesar de tener sus necesidades económicas completamente satisfechas. Las motivaciones que llevan a la persona a trabajar abarcan recompensas sociales como las relaciones sociales, el respeto, la aprobación, el estatus y el sentirse útil. Si la motivación fuera únicamente económica se podría subir los sueldos para poder motivar a las personas a mejorar su productividad, pero la experiencia nos demuestra que no es así. El trabajo permite una manera de satisfacer diversas necesidades y tener un sentido de importancia propia así como frente a los demás.

Desempeño: Bonnefoy y Armijo (2006, p.21) señalan que el término “desempeño” se considera un concepto relativamente nuevo. Para la Real Academia Española, el desempeño está referido a “trabajar, actuar, dedicarse a una actividad”

Desempeño docente: Según Valdés (2000, pag.18), señala que el desempeño profesional del docente se caracteriza por: el efecto educativo que produce en estudiantes, el despliegue de todas sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, así como la responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con estudiantes, padres/madres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Educación: Vocablo que proviene del latín educere que significa "guiar, conducir" o educare formar, instruir y puede definirse como: Aquel proceso doblemente direccional mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar. La educación no sólo se produce a través de la palabra sino que ella está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1 Hipótesis

Sánchez y Reyes, (1998, p. 36) manifiestan que la hipótesis es una proposición que anticipa una posible conclusión, es decir, anticipa posibles respuestas. Como proposición puede adoptar una forma declarativa o aseverativa ya sea en sentido que afirma o niega algo; es decir que no puede haber una hipótesis interrogativa

3.1.1 Hipótesis general

Existe una correlación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.

3.1.2 Hipótesis específicas

- 1) Existe una correlación significativa entre la motivación laboral y sus capacidades pedagógicas de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.
- 2) Existe una correlación significativa entre la motivación laboral y la emocionalidad de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.
- 3) Existe una correlación significativa entre la motivación laboral y la responsabilidad de los docentes en el desempeño de sus funciones laborales en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.

- 4) Existe una correlación significativa entre la motivación laboral y sus relaciones interpersonales con sus estudiantes de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.
- 5) Existe una correlación significativa entre la motivación laboral y sus resultados de su labor educativa de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.

3.2 Variables

En el presente trabajo se está trabajando con las variables: Motivación laboral y Desempeño docente.

3.2.1 Definición conceptual

Definición conceptual de la Variable 1: Motivación laboral

Velasco, et al (2006), precisan que la motivación laboral es la cantidad de esfuerzos que una persona invierte para alcanzar una meta o realizar una tarea. De aquí su importancia, ya que su diagnóstico revela todas aquellas variables que dificultan el logro de metas de una actividad y, así también esta información es útil para el mejoramiento del desempeño de las personas, lo que lleva a aumentar el compromiso de ambas partes y, contribuir a mejorar el clima organizacional.

Definición conceptual de la Variable 2: Desempeño docente

Padilla (2005), señala que el desempeño del docente está relacionado con el cumplimiento de todas sus funciones, determinado por diversos factores asociados, entre ellos: docente, estudiante y su entorno propiamente dicho. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente del aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

3.2.2 Definición operacional

Definición operacional de la variable 1: Motivación laboral

Definimos operacionalmente la variable motivación laboral a partir de sus indicadores, y que serán medidas a través de una escala de 15 ítems con sus tres dimensiones: la necesidad de afiliación, la necesidad de poder y la necesidad de logro, tal como se expone a continuación, así como sus respectivos indicadores, los cuales proporcionarán información con las escalas:

- (1) Absolutamente en desacuerdo;
- (2) Desacuerdo;
- (3) Indiferente;
- (4) Acuerdo;
- (5) Absolutamente de acuerdo.

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Motivación laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS	NIVELES
LA NECESIDAD DE LOGRO	Trabajo con satisfacción en situaciones poco favorables.	1; 4; 7; 10 y 13		Bajo: [15-35[
	Alcanzo metas realistas y complejas según lo organizado.			
LA NECESIDAD DE PODER	Reoriento el trabajo determinado para conseguir mi objetivo.	2; 5; 8; 11 y 14	(1) Absolutament e en desacuerdo; (2) Desacuerdo; (3) Indiferente; (4) Acuerdo ;	Medio [35-55[
	Expreso mis opiniones diferentes al grupo para lograr la meta.			
LA NECESIDAD DE AFILIACIÓN	Trabajo bajo presión controlando mis emociones.	3; 6; 9; 12 y 15	(5) Absolutament e de acuerdo	Alto [55-75]
	Dialogo siempre con los compañeros de trabajo sobre temas diversos.			
	Trabajo en equipo y construyo relaciones cercanas.			

Definición operacional de la variable 2: Desempeño docente

Definimos operacionalmente la variable desempeño docente a través de una escala de veinte ítems con sus respectivas dimensiones: Capacidades Pedagógicas, Emocionalidad, Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, Relaciones interpersonales con sus estudiantes y Resultados de su labor educativa, así como sus respectivos indicadores, los cuales

proporcionarán información con las escalas: (1) Muy insatisfactorio; (2) Insatisfactorio; (3) Ni insatisfactorio ni satisfactorio; (4) Satisfactorio y (5) Muy satisfactorio.

Tabla 2

Operacionalización de la variable: Desempeño docente

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS	NIVELES
I. Capacidades pedagógicas	Conoce su curso y planifica las actividades según la programación.	Ítems del 1-5	(1)Muy insatisfactorio	Bajo: [20-46,6[
	Aplica diversas estrategias didácticas en el desarrollo de su curso.			
II. Emocionalidad	Gusta de trabajo diario que realiza en el aula.	Ítems del 6- 9	(2) Insatisfactorio	Medio [47-73,6[
	Se valora como persona, es equitativa y justa en la toma decisiones.			
III. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Toma decisiones adecuadas y oportunas a favor de la I. E.	Ítems del 10- 13	(3) Ni insatisfactorio	Medio [47-73,6[
	Participa con responsabilidad en las actividades diversas de la I. E.			
IV. Relaciones interpersonales con sus estudiantes	Resuelve diversas situaciones problemáticas relacionadas con los estudiantes.	Ítems del 14-17	(4) Satisfactorio	Medio [47-73,6[
	Es tolerante frente a opiniones diversas de los estudiantes.			
V. Resultados de su labor educativa	Calcula el rendimiento académico logrado por sus estudiantes.	Ítems del 18 -20	(5) Muy satisfactorio	Alto [74-100]
	Determina el grado alcanzado en la práctica de valores por sus estudiantes.			

3.3. Metodología

3.3.1 Tipo de estudio

El tipo de estudio utilizado en nuestra investigación es descriptivo correlacional. Hernández, et al (2006, p.104) manifiesta:

Los estudios descriptivos ofrecen la posibilidad de hacer predicciones aunque sean incipientes, utilizando ciertas técnicas estadísticas. Los estudios correlacionales asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. Tiene como propósito conocer la relación que exista ente dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular. Los estudios correlacionales miden el grado de asociación entre dos o más variables (cuantifican relaciones). Es decir miden cada variable presuntamente relacionada y, después, miden y analizan la correlación.

Es considerada básica. Carrasco (2013, pag.43), señala que:

Es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo buscar ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos.

y pertenece al enfoque cuantitativo, en este tipo de estudio o diseño se observa el fenómeno tal como se da en su contexto natural para después analizarlos, no se manipula deliberadamente o intencionalmente las variables independientes.

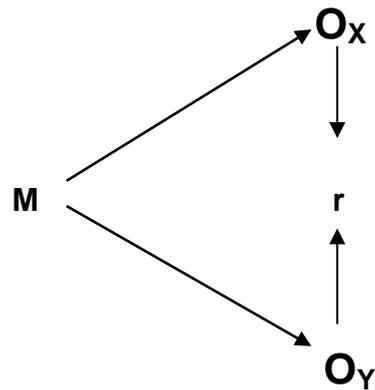
3.3.2 Diseño

Hernández, et al (2006, p.205) señalan que:

El diseño de investigación no experimental: “investigación que se realiza sin manipular deliberadamente la variable. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables”.

Por otro lado, la investigación es transeccional o transversal ya que recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar si incidencia e intercorrelación en un momento dado.

El diseño de análisis: Correlacional



Donde:

O_x = Observación variable: Motivación laboral.

O_y = Observación variable: Desempeño docente.

r = Posible correlación.

M = Muestra

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

La población objetivo estaba conformada por los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria de las Instituciones Educativas de Fe y Alegría de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla.

La población de estudio: docentes

Tabla 3

Número de docentes por Institución Educativa

INSTITUCION EDUCATIVA	Número de docentes	porcentaje
IEFA 10	58	22 %
IEFA 11	29	11 %
IEFA 12	30	12 %
IEFA 13	32	12 %
IEFA 29	30	12 %
IEFA 33	35	13 %
IEFA 43	31	12 %
IEFA 53	16	6 %
TOTAL	261	100 %

Fuente: Elaborado por la investigadora

3.4.2 Tamaño de muestra

Arkin y Colton (1975) nos indica la fórmula probabilística para obtener el tamaño de la muestra, aplicaremos a la tabla publicada teniendo en cuenta el tamaño de la población, el nivel de confianza expresado en un coeficiente redondeado y el margen de error.

Fórmula utilizada:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot (p \cdot q)}{E^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

Donde:

n : es la muestra representativa de la población

N : número total de la población

Z : límite de confianza requerido para generalizar los resultados (1,96; el cual representa un nivel de confianza de 95%)

- p : representa la variabilidad positiva (0,95)
 q : representa la variabilidad negativa (0,05)
 E : nivel de precisión para generalizar los resultados (0,05)

En nuestro estudio, para el cálculo de la muestra tenemos los siguientes datos:

- $Z^2 = 1,96$ (95%)
 p y q = 0,5 (valor= 50%)
 N = 261
 $E^2 = 0,05$ (5%)

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot (261) \cdot (0,5 \cdot 0,5)}{(0,05)^2 (261 - 1) + (1,96)^2 (0,5 \cdot 0,5)}$$

$$n = 155,653502$$

El tamaño de la muestra es de 156 docentes.

Después de definir el tamaño de la muestra se utilizó el tipo de muestreo probabilístico estratificado proporcional. Estratificado, en la medida que en la población está dividida en sub grupos de acuerdo al colegio de procedencia. Y estratificado proporcional, ya que el tamaño de cada estrato se ha fijado teniendo en cuenta la población de docentes de cada institución educativa.

El cálculo de proporción:

$$f = n / N$$

$$f = 156 / 261$$

$$f = 0,598$$

Tabla 4

Muestra proporcional estratificada de docentes

Estratos de la población de docentes	Tamaño de la población de cada estrato	Determinación del tamaño de los estratos muestrales	Estratos de la muestra
IEFA 10	58	$58 * 0,598$	35
IEFA 11	29	$29 * 0,598$	17
IEFA 12	30	$30 * 0,598$	18
IEFA 13	32	$32 * 0,598$	19
IEFA 29	30	$30 * 0,598$	18
IEFA 33	35	$35 * 0,598$	21
IEFA 43	31	$31 * 0,598$	18
IEFA 53	16	$16 * 0,598$	10
TOTAL	261		156

Fuente: Elaborado por la investigadora.

La muestra final queda determinada según el cuadro anterior por 156, que representa 60% de la población, los cuales coberturarán a los docentes de las 8 instituciones educativas Fe y Alegría.

Los criterios de inclusión que se consideraron fueron los siguientes.

Ser docente con una antigüedad mayor de dos años.

Docentes del nivel secundaria.

Predisposición para responder al cuestionario en el tiempo requerido.

Carrasco (2013, p.242), señala que:

Cuando estamos frente a factores que escapan a los alcances de la muestra aleatoria simple, tenemos que recurrir a la muestra probabilística aleatoria estratificada, ya que la muestra tiene que ser estrictamente representativa, para que sus resultados puedan generalizarse a toda la población.

Para aplicar esta muestra estratificada en cada institución educativa, se realizó el procedimiento para seleccionar los elementos muestrales (tipo

probabilístico), utilizamos el subprograma del software STATSTM 2. Se debe tener el listado numérico de todos los sujetos correspondientes a la población, los números aleatorios obtenidos utilizando este programa son la muestra estratificada requerida. Esta muestra se ha elegido aleatoriamente para asegurar de que cada docente de las instituciones educativas haya tenido la misma probabilidad de ser seleccionado. Hernández, et al (2010, p.183)

3.5 Método de investigación

Nuestra investigación se sustenta en el enfoque cuantitativo, el cual hace uso del método hipotético-deductivo consistente en el procedimiento o camino que realiza y sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica.

Este método se basa fundamentalmente en la observación de hechos o fenómenos los cuales son medibles y verificables, para lo cual el investigador asume una posición neutra, es decir sus valores y creencias son independientes de los hechos observados.

Según el diccionario de psicología científica y filosófica (2013), el método hipotético-deductivo realiza pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Este método obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación).

Hernández et al (2006) señala que realizar una investigación desde el enfoque cuantitativo juega un papel importante; ya que esta pretende

acortar la información facilitando al investigador la recopilación de datos y con esto encontrar la resolución de su problema.

Briones (1982) señala que el método correlacional consiste en la búsqueda de algún tipo de relación entre dos o más variables, y en qué medida la variación de una de ellas afecta a la otra, sin llegar a conocer cuál de ellas puede ser causa o efecto. La información que se recoja sobre las variables involucradas en la relación comprobará o no esa relación, en cuanto a sus características: magnitud, dirección y naturaleza. Permite estudiar fenómenos que no son susceptibles de manipulación al ser constructos hipotéticos (realidades no observables) como la inteligencia, la personalidad entre otros temas.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1 Técnicas

La técnica empleada es la encuesta con preguntas diseñadas para recolectar información acerca de las variables de estudio; siendo la variable 1, la motivación laboral y la variable 2 es el desempeño docente que serán medidas a través de fichas de autoevaluación docente. Ambos cuestionarios se encuentran ubicados en el Anexo.

3.6.2 Instrumentos:

Instrumento de medición de la variable 1: Motivación laboral

El cuestionario en el presente trabajo de investigación consta de 15 ítems que serán aplicados a los docentes motivo de estudio, según las características de la realidad educativa.

El instrumento fue extraído de la tesis para lo cual ya se encuentra debidamente validado para su aplicación con las debidas contextualizaciones.

Ficha técnica:

1. Nombre de la prueba: Cuestionario de motivación laboral
2. Autor: Steers R., y Braunstein D
3. Administración: Individual y colectiva
4. Usuarios: Docentes del nivel secundaria
5. Duración: No hay tiempo límite, pero se espera un promedio de 20 minutos.
6. Significación: Evalúa el nivel de motivación laboral de los docentes y se puede aplicar a cualquier institución educativa.
7. Bases teóricas: Los principios empleados por David C.McClellan señala que las necesidades se aprenden en la niñez, es decir, dependiendo de lo que se vive en la niñez, en la edad adulta se proyectarán unas necesidades más que otras; afirmando que la mayoría de las personas poseen “tipos de motivos” en su mente, pero con distinta intensidad.
8. Dimensiones:
 - Necesidad de logro o realización, con 5 ítems
 - Necesidad de poder, con 5 ítems
 - Necesidad de afiliación, con 5 ítems

Para identificar el tipo de necesidad predominante en materia de motivación, las preguntas son agrupadas en 3 columnas donde se coloca la puntuación obtenida en cada una de las respuestas; posteriormente se procede a sumar el total obtenido en cada una de ellas. La columna que obtenga la puntuación más alta define el tipo de necesidad predominante:

Preguntas de Logro	Preguntas de Poder	Preguntas de Afiliación
1. (Puntaje: _____)	2. (Puntaje: _____)	3. (Puntaje: _____)
4. (Puntaje: _____)	5. (Puntaje: _____)	6. (Puntaje: _____)
7. (Puntaje: _____)	8. (Puntaje: _____)	9. (Puntaje: _____)
10. (Puntaje: _____)	11. (Puntaje: _____)	12. (Puntaje: _____)
13. (Puntaje: _____)	14. (Puntaje: _____)	15. (Puntaje: _____)
Total:	Total:	Total:

Figura 3. Número de pregunta agrupada según la necesidad predominante

La medición se realizó con la escala tipo Likert considerando cinco categorías como: (5) si Coincide ó (1) si Discrepa en el intervalo del 1 al 5. Es decir: 1= Absolutamente en desacuerdo; 2= Desacuerdo; 3= Indiferente; 4= Acuerdo y 5= Absolutamente de acuerdo. (Anexo N° 3).

Instrumento de medición de la variable 2: Desempeño docente

La encuesta en el presente trabajo de investigación consta de 20 ítems que serán aplicados a los docentes motivo de estudio, según las características de la realidad educativa.

El instrumento fue extraído de la tesis de Chang (2010), el cual se encuentra validado para su aplicación.

Las técnicas que permitirán el recojo de investigación será un instrumento tipo cuestionario, el cual nos proporcionará información de las dos variables objeto de estudio.

Ficha técnica:

1. Nombre de la prueba: Escala de autoevaluación de desempeño docente
2. Autor: Primitivo Quispe Quispe
3. Administración: Individual y colectiva
4. Usuarios: Docentes del nivel secundaria

5. Duración: No hay tiempo límite, pero se espera un promedio de 20 minutos.
6. Significación: Evalúa el nivel de desempeño docente.
7. Bases teóricas: El docente de calidad planifica a partir de la realidad latente de su escuela, diagnostica partiendo del conocimiento de su comunidad y adapta el currículo, enfatizando en los aspectos alcanzables por los educandos, potenciando siempre los logros, porque educa para la vida y no para el cumplimiento de los objetivos
8. Dimensiones:
 - Capacidades pedagógicas, con 5 ítems, del 1 al 5.
 - Emocionalidad, con 4 ítems, del 6 al 9.
 - Responsabilidad en el desempeño de sus funciones, con 4 ítems, del 10 al 13.
 - Relaciones interpersonales con sus estudiantes, con 4 ítems, del 14 al 17.
 - Resultados de su labor educativa, con 3 ítems, del 18 al 20.

La medición se realizó con la escala tipo Likert considerando cinco categorías como: 1) Muy bajo 2) Bajo 3) Regular 4) Alto 5) Muy alto. (Anexo N° 4).

El instrumento fue extraído de la tesis de Quispe (2011), el cual se encuentra validado para su aplicación.

3.6.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos

En la presente investigación, al utilizar los instrumentos de otras tesis, solo se procedió a determinar la confiabilidad de ellos a través de una prueba piloto con 30 docentes, mediante el alfa de Cronbach.

Alfa de Cronbach

Welch & Comer (2001), afirma que la medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados. Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach (α):

$\alpha > 0,9$ es excelente

$\alpha > 0,6$ es cuestionable

$\alpha > 0,8$ es bueno

$\alpha > 0,5$ es pobre

$\alpha > 0,7$ es aceptable

$\alpha < 0,5$ es inaceptable

Según las características de las dos variables de estudio: politómicas, medidos en escala tipo Likert, se procedió a calcular la confiabilidad de los instrumentos, mediante el alfa de Cronbach, obteniendo los siguientes resultados:

Variable 1: Grado de Motivación

De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es 0,776 y según el rango de la tabla categórica, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna con una aceptable confiabilidad.

Variable 2: Desempeño docente

De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es 0,822 y según el rango de la tabla categórica, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna con una tendencia a buena confiabilidad.

3.7 Métodos de análisis de datos

Se procedió a organizar los datos software Microsoft Office Excel, teniendo en consideración el número de ítems por dimensión y su respectiva sumatoria parcial, así como también la suma total de los datos recolectados a través de los instrumentos que miden cada una de las variables, luego se realizó la migración de estos para su respectivo análisis al paquete estadístico para las ciencias sociales (IBM SPSS Statistics) en su versión 20; y el estadístico correspondientes según las variables de estudio (variables cualitativas) será el estadígrafo no paramétrico *rho* de Spearman, además es pertinente mencionar que la interpretación de los valores de los coeficientes de correlación que se obtengan se realizará teniendo como referencia lo propuesto por Sociedad Española de Enfermería Nefrológica (SEDEN, 2006, p. 188) el cual se observa a continuación:

COEFICIENTE	INTERPRETACIÓN
0	Relación nula
[0 – 0,2[Relación muy baja
[0,2- 0,4[Relación baja
[0,4 – 0,6[Relación moderada
[0,6 – 0,8[Relación alta
[0,8 - 1[Relación muy alta
1	Relación perfecta

Figura 4. Interpretación de los valores de los coeficientes de correlación según el rango de valores

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

4.1 Descripción

En la presente investigación se presentan los resultados de la correlación que existe entre las variables motivación laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013. A continuación se describe las estadísticas de los puntajes de motivación laboral y el desempeño docente en cada una de las dimensiones, el proceso estadístico en presentar los resultados e interpretarlos, así mismo se probará las hipótesis que se plantearon en el capítulo de metodología; es importante mencionar que en las pruebas se emplearon una significancia de 5%.

Hipótesis General

H₀: No existe una correlación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.

H₁: Existe una correlación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.

Como se muestra en la tabla 3, la motivación laboral está relacionada directamente con el desempeño docente según la correlación de Spearman de 0,872, representando ésta una correlación positiva, significativa y muy alta entre las variables (**p=0,000), se acepta la correlación entre la motivación laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria.

Tabla 5

Motivación laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013

Motivación Laboral	Desempeño Docente						Total	
	Bajo		Medio		Alto		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	33	21,2%	0	,0%	0	,0%	33	21,2%
Medio	1	,6%	84	53,8%	3	1,9%	88	56,4%
Alto	0	,0%	0	,0%	35	22,4%	35	22,4%
Total	34	21,8%	84	53,8%	38	24,4%	156	100,0%

*Correlación de Spearman = ,872 ** p=0,000*

*** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)*

Anexo 7: Base de datos - muestra

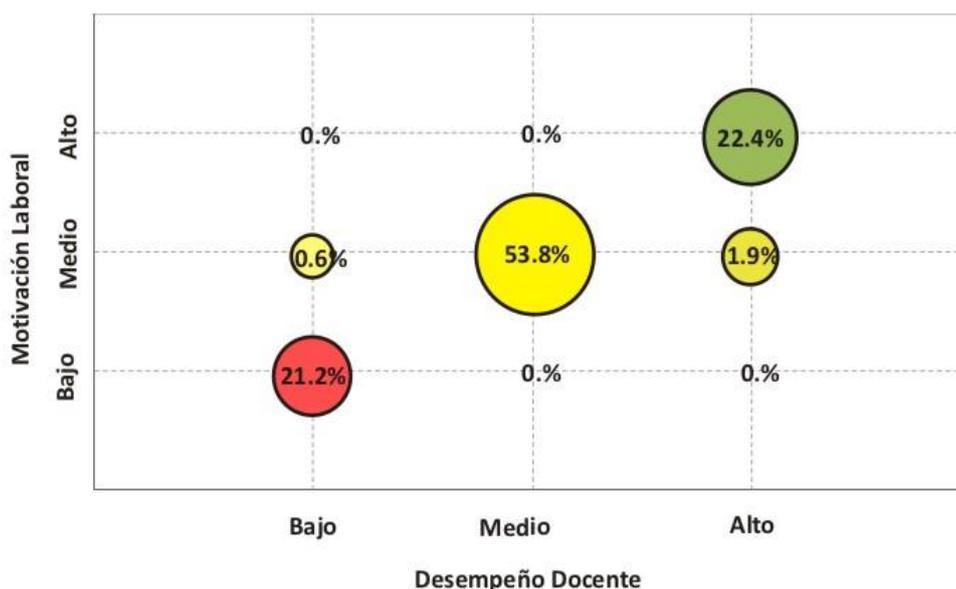


Figura 5. *Motivación laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013*

Como se observa en la figura 8, los docentes que presentan un grado medio de motivación laboral, un 0,6% alcanza un nivel bajo en su desempeño docente, el 53,8% muestran un nivel medio en su desempeño docente y el 1,9% obtiene un nivel alto en su desempeño docente. Además, los docentes que presentan un grado bajo de motivación laboral y nivel bajo desempeño docente representan el 21,2% de toda la población total. Finalmente, los docentes que muestran un grado alto de motivación y

un nivel alto en su desempeño docente representan el 22,4% de la población de estudio.

Hipótesis Específica 1

H₀: No existe una correlación significativa entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.

H₁: Existe una correlación significativa entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.

Se muestra en la tabla 4, la motivación laboral está relacionada directamente con las capacidades pedagógicas de los docentes según la Correlación de Spearman de 0,856, representando ésta una correlación positiva, significativa y muy alta entre las variables (**p=0,000), se acepta la correlación entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria.

Tabla 6

Motivación laboral y las capacidades pedagógicas de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013

Motivación Laboral	Capacidades Pedagógicas						Total	
	Bajo		Medio		Alto		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	29	18,6%	4	2,6%	0	,0%	33	21,2%
Medio	0	,0%	88	56,4%	0	,0%	88	56,4%
Alto	0	,0%	15	9,6%	20	12,8%	35	22,4%
Total	29	18,6%	107	68,6%	20	12,8%	156	100,0%
Correlación de Spearman = ,856**						p=0,000		
** <i>La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)</i>								

Anexo 7: Base de datos - muestra

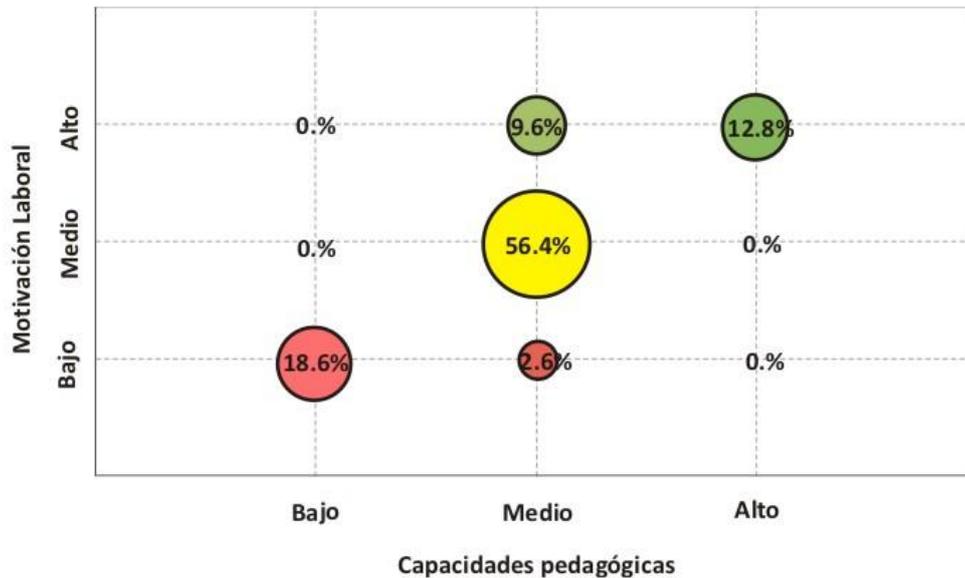


Figura 6. Motivación laboral y capacidades pedagógicas de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013

Como se observa en la figura 9; los docentes que presentan un grado bajo de motivación laboral, el 18,6% alcanza un nivel bajo en sus capacidades pedagógicas y el 2,6% muestran un nivel medio en sus capacidades pedagógicas. Además, los docentes muestran un grado alto de motivación laboral, el 9,6% alcanzan un nivel medio y el 12,8% obtienen un nivel alto en sus capacidades pedagógicas. Finalmente, los docentes que muestran un grado medio de motivación laboral y capacidades pedagógicas representan el 56,4% de la población de estudio.

Hipótesis Específica 2:

H_0 : No existe una correlación significativa entre la motivación laboral y la emocionalidad en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.

H_1 : Existe una correlación significativa entre la motivación laboral y la emocionalidad en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.

En la tabla 5, la motivación laboral está relacionada directamente con la emocionalidad de los docentes según la correlación de Spearman de 0,833, representando ésta una correlación positiva, significativa y muy alta entre las variables (**p=0,000), se acepta la correlación entre la motivación laboral y la emocionalidad de los docentes de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria.

Tabla 7

Motivación laboral y la emocionalidad de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013

Motivación Laboral	Emocionalidad							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	20	12,8%	13	8,3%	0	,0%	33	21,2%
Medio	0	,0%	88	56,4%	0	,0%	88	56,4%
Alto	0	,0%	8	5,1%	27	17,3%	35	22,4%
Total	20	12,8%	109	69,9%	27	17,3%	156	100,0%

Correlación de Spearman = ,833** p=0,000

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Anexo 7: Base de datos - muestra

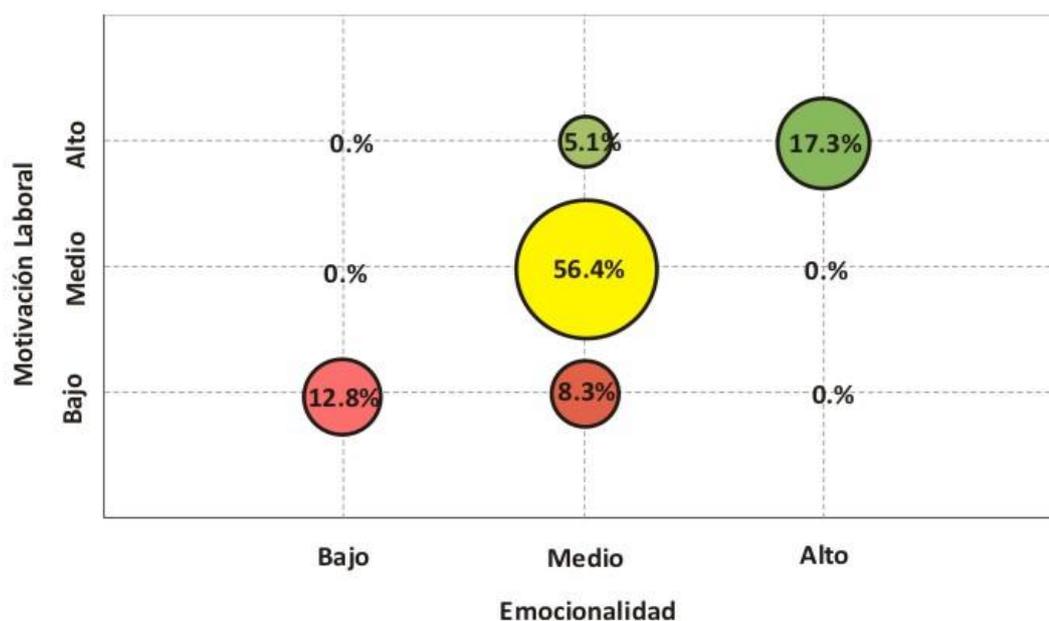


Figura 7. Motivación laboral y la emocionalidad de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013

Como se observa en la figura 10; los docentes que presentan un grado bajo de motivación laboral, el 12,8% alcanza un nivel bajo en su emocionalidad y el 8,3% muestran un nivel medio en su emocionalidad. Además, los docentes muestran un grado alto de motivación laboral, el 5,1% alcanzan un nivel medio y el 17,3% obtienen un nivel alto en su emocionalidad. Finalmente, los docentes que muestran un grado medio de motivación laboral y emocionalidad representan el 56,4% de la población de estudio.

Hipótesis Específica 3:

H₀: No existe una correlación significativa entre la motivación laboral y la responsabilidad en el desempeño de las funciones laborales en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.

H₁: Existe una correlación significativa entre la motivación laboral y la responsabilidad en el desempeño de las funciones laborales en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.

Como se muestra en la tabla 6, la motivación laboral está relacionada directamente con la responsabilidad en el desempeño de las funciones laborales de los docentes según la correlación de Spearman de 0,724, representando ésta una correlación positiva, significativa y alta entre las variables (**p=0,000), se acepta la correlación entre la motivación laboral y la responsabilidad en el desempeño de las funciones laborales de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria.

Tabla 8

Motivación laboral y la responsabilidad de los docentes en el desempeño de las funciones laborales en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013

Motivación Laboral	Responsabilidad							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	25	16,0%	8	5,1%	0	,0%	33	21,2%
Medio	0	,0%	88	56,4%	0	,0%	88	56,4%
Alto	0	,0%	14	9,0%	21	13,5%	35	22,4%
Total	25	16,0%	110	70,5%	21	13,5%	156	100,0%

Correlación de Spearman = ,724** p=0,000

**** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)**

Anexo 7: Base de datos - muestra

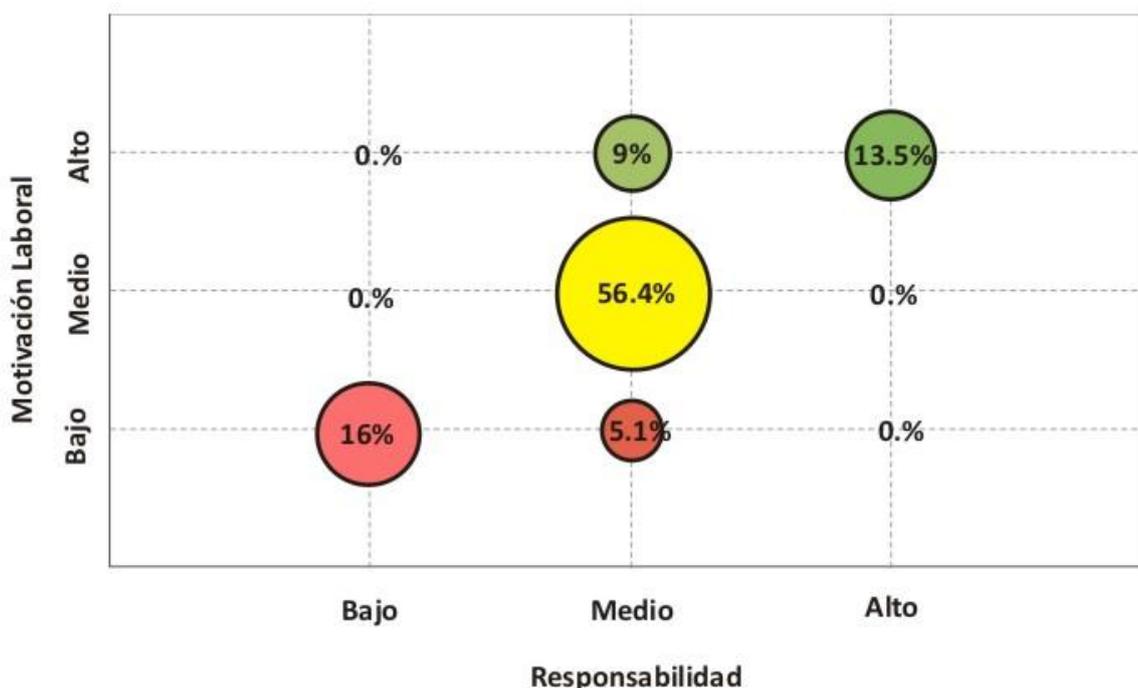


Figura 8. Motivación laboral y la responsabilidad en el desempeño de las funciones laborales de los docentes de las funciones laborales en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013

Como se observa en la figura 11; los docentes que presentan un grado bajo de motivación laboral, el 16% alcanza un nivel bajo de responsabilidad en su desempeño en sus funciones laborales y el 5,1% muestran un nivel medio de responsabilidad en su desempeño en sus funciones laborales. Además, los docentes muestran un grado alto de motivación laboral, el 9% alcanzan un nivel medio y el 13,5% obtienen un nivel alto de responsabilidad en su desempeño en sus funciones laborales. Finalmente, los docentes que muestran un grado medio de motivación laboral y de responsabilidad en su desempeño en sus funciones laborales representan el 56,4% de la población de estudio.

Hipótesis Específica 4:

H₀: No existe una correlación significativa entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.

H₁: Existe una correlación significativa entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.

Se muestra en la tabla 7, la motivación laboral está relacionada directamente con las relaciones interpersonales de los docentes con sus estudiantes según la correlación de Spearman de 0,772, representando ésta una correlación positiva, significativa y alta entre las variables (**p=0,000), se acepta la correlación entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales de los docentes con sus estudiantes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria.

Tabla 9

Motivación laboral y las relaciones interpersonales de los docentes con sus estudiantes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013

Motivación Laboral	Relaciones Interpersonales								
	Bajo		Medio		Alto		Total		
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
Bajo	33	21,2%	0	,0%	0	,0%	33	21,2%	
Medio	1	,6%	84	53,8%	3	1,9%	88	56,4%	
Alto	0	,0%	0	,0%	35	22,4%	35	22,4%	
Total	34	21,8%	84	53,8%	38	24,4%	156	100,0%	
Correlación de Spearman = ,772**								p=0,000	
** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)									

Anexo 7: Base de datos - muestra

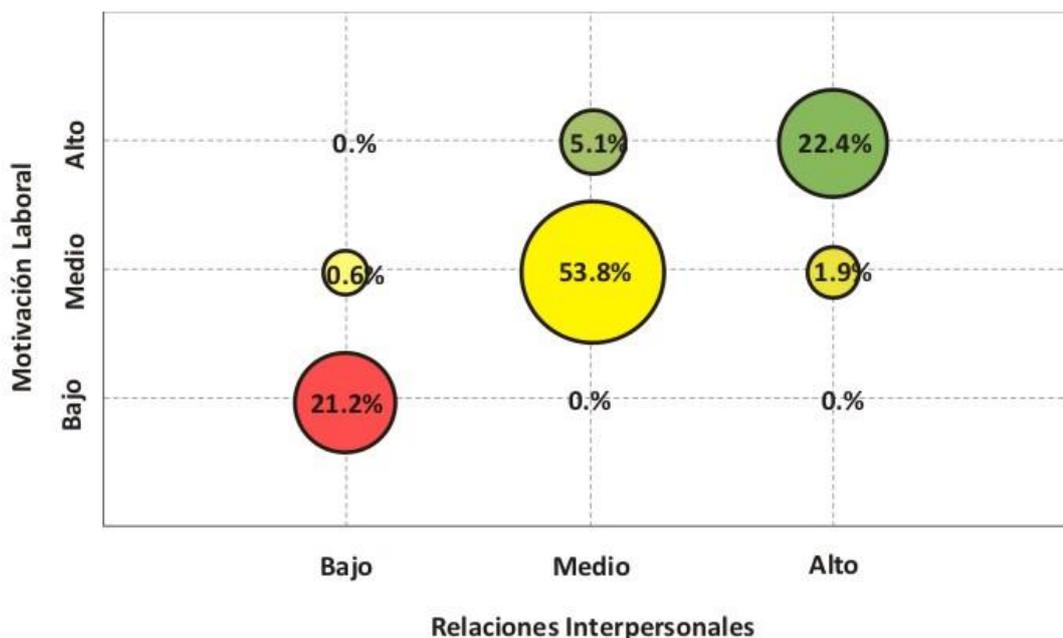


Figura 9. Motivación laboral y las relaciones interpersonales de los docentes con sus estudiantes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013

Como se observa en la figura 12; los docentes que presentan un grado promedio de motivación laboral, el 0,6% muestra un nivel medio de

adecuadas relaciones interpersonales de los docentes con sus estudiantes, el 53,8% muestran un nivel promedio y 1,9% obtienen un nivel bajo de adecuadas relaciones interpersonales de los docentes con sus estudiantes. Además, los docentes muestran un grado alto de motivación laboral, el 5,1% alcanzan un nivel medio y el 22,4% obtienen un nivel alto de adecuadas relaciones interpersonales de los docentes con sus estudiantes. Finalmente, los docentes que muestran un grado bajo de motivación laboral y de adecuadas relaciones interpersonales de los docentes con sus estudiantes representan el 21,2% de la población de estudio.

Hipótesis Específica 5:

H₀: No existe una correlación significativa entre la motivación laboral y los resultados de la labor educativa en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.

H₁: Existe una correlación significativa entre la motivación laboral y los resultados de la labor educativa en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.

En la tabla 8, la motivación laboral está relacionada directamente con los resultados de la labor educativa de los docentes según la correlación de Spearman de 0,757, representando ésta una correlación positiva, significativa y alta entre las variables (**p=0,000), se acepta la correlación entre la motivación laboral y los resultados de la labor educativa de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria.

Tabla 10

Motivación laboral y los resultados de la labor educativa de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013

Motivación Laboral	Resultados							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	24	15,4%	9	5,8%	0	,0%	33	21,2%
Medio	0	,0%	88	56,4%	0	,0%	88	56,4%
Alto	0	,0%	9	5,8%	26	16,7%	35	22,4%
Total	24	15,4%	106	67,9%	26	16,7%	156	100,0%

Correlación de Spearman = ,757** p=0,000

**** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)**

Anexo 7: Base de datos – muestra

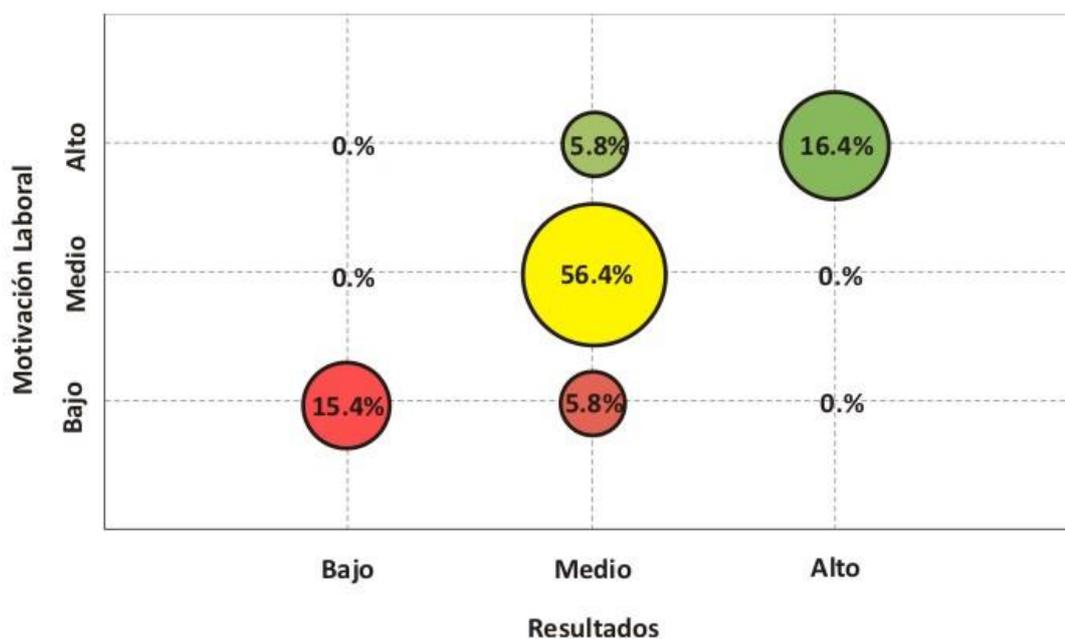


Figura 10. Motivación laboral y los resultados de la labor educativa de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013

Como se observa en la figura 13; los docentes que presentan un grado bajo de motivación laboral, el 15,4% muestra un nivel bajo y el 5,8%

muestran un nivel medio en los resultados de su labor educativa. Además, los docentes muestran un grado alto de motivación laboral, el 5,8% alcanzan un nivel medio y el 16,4% obtienen un nivel alto en los resultados de su labor educativa. Finalmente, los docentes que muestran un grado medio de motivación laboral y de resultados de su labor educativa representan el 21,2% de la población de estudio.

4.2 Discusión

La presente investigación titulada la motivación laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013 está conformada por dos variables, la motivación laboral y el desempeño docente, se tuvo como propósito demostrar la existencia de la correlación entre las dos variables.

A continuación se discuten los principales hallazgos en el estudio.

Si existe una correlación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013

Conforme el análisis estadístico y las evidencias encontradas Tabla N° 4 La motivación laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013. Presentan una correlación significativa al nivel 95% de confianza.

Según Condori (2009) los factores motivacionales extrínsecos no eran adecuados, esa limitación influye en gran medida en el desempeño laboral de los docentes, en el caso de la investigación esta manifiesta, que los docentes que presentan un nivel medio de motivación laboral, el 53,8% muestran un nivel medio en su desempeño docente. Así lo manifiesta Chang (2010) cuando los resultados obtenidos permiten observar que la motivación laboral en los médicos es mayoritariamente alta (95,2%), sin observarse niveles bajos de motivación laboral entre los participantes. Mientras que Sánchez (2011) pudo evidenciar que existe un alto índice de descontento por los ingresos que perciben en correlación al trabajo que realizan, en el caso de la investigación esta determina, que los docentes que presentan un grado bajo de motivación laboral y nivel bajo desempeño docente representan el 21,2% de toda la población total. Esto se manifiesta con un coeficiente de correlación Spearman de 0,872 ($p = 0,000$) entre la motivación laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria.

Según Caballero (2003) se obtuvieron resultados de gran interés y utilidad para identificar los factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes, en el caso de la investigación ésta manifiesta, que los docentes que muestran un nivel medio de motivación laboral y capacidades pedagógicas representan el 56,4% de la población de estudio. Esto se manifiesta con un coeficiente de correlación Spearman de 0,856 ($p = 0,000$) entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria.

Quispe (2011) señaló que las correlaciones encontradas entre los estilo de liderazgo y el desempeño docente son positivas significativas, en el caso de la investigación, los docentes que muestran un nivel medio de motivación laboral y de resultados de su labor educativa representan el 56,4% de la población de estudio. Esto se manifiesta con un coeficiente de correlación Spearman de 0,757 ($p = 0,000$) entre la motivación laboral y los resultados de la labor educativa de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria.

Rodríguez (2009) concluye que para que el docente se desempeñe con éxito, tiene que conocer diferentes técnicas, que le van a permitir llegar a cada uno de sus estudiantes. Asimismo encontrar una metodología apropiada necesitara invertir más tiempo personal y esfuerzo, solo de esta manera podrá crear o adoptar técnicas que utilizará en aula y finalmente la motivación cumple un papel importante para el aprendizaje, en el caso de la investigación esta manifiesta que, los docentes que muestran un nivel medio de motivación laboral y de responsabilidad en su desempeño en sus funciones laborales representan el 56,4% de la población de estudio Esto se manifiesta con un coeficiente de correlación Spearman de 0,724 ($p = 0,000$) entre la motivación laboral y la responsabilidad en el desempeño de las funciones laborales de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria.

Conclusiones y sugerencias

Conclusiones

Dados los resultados de la investigación, nos permite dar las siguientes conclusiones:

Primera: La motivación laboral está correlacionada con el desempeño docente, según la correlación de Spearman de 0,872, representando ésta una correlación positiva, significativa y muy alta entre las variables. De los docentes que presentan un grado medio de motivación laboral, el 53,8% de la población de estudio, muestran un nivel medio en su desempeño, en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.

Segunda: Se determinó que la motivación laboral está correlacionada directamente con las capacidades pedagógicas de los docentes, según la correlación de Spearman de 0,856, representando ésta una correlación positiva, significativa y muy alta entre las variables. De los docentes que presentan un grado medio de motivación laboral, el 56,4% de la población de estudio, muestra un nivel medio de sus capacidades pedagógicas, en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.

Tercera: Se determinó que la motivación laboral está correlacionada directamente con la emocionalidad de los docentes, según la correlación de Spearman de 0,833, representando ésta una correlación positiva, significativa y muy alta entre las variables. De los docentes que presentan un grado medio de motivación laboral, el 56,4% de la población de estudio, muestra un nivel medio de su emocionalidad, en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.

Cuarta: Se determinó que la motivación laboral está correlacionada directamente con la responsabilidad en el desempeño de las funciones laborales de los docentes según la correlación de Spearman de 0,724, representando ésta una correlación positiva, significativa y alta entre las variables. De los docentes que presentan un grado medio de motivación laboral, el 56,4% de la población de estudio, muestra un nivel medio de la responsabilidad en el desempeño en sus funciones laborales, en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.

Quinta: Se determinó que la motivación laboral está correlacionada directamente con las relaciones interpersonales de los docentes con sus estudiantes según la correlación de Spearman de 0,772, representando ésta una correlación positiva, significativa y alta entre las variables. De los docentes que presentan un grado medio de motivación laboral, el 53.8% de la población de estudio, muestra un nivel medio de las relaciones interpersonales de los docentes con sus estudiantes, en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.

Sexta: Se determinó que la motivación laboral está correlacionada directamente con los resultados de la labor educativa de los docentes según la correlación de Spearman de 0,757, representando ésta una correlación positiva, significativa y alta entre las variables. De los docentes que presentan un grado medio de motivación laboral, el 56,4% de la población de estudio, muestra un nivel medio de los resultados de la labor educativa de los docentes, en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.

Sugerencias

De las anteriores conclusiones se sugiere:

Primera: Recomendar a las instituciones educativas, realizar evaluaciones periódicamente que midan la correlación entre la motivación laboral y el desempeño docente, con el fin tomar decisiones oportunas que permitan un fortalecimiento de aquellas dimensiones donde las correlaciones no son altamente significativas.

Segunda: Recomendar a las instituciones educativas, promover talleres para los docentes con el fin de fortalecer capacidades en el tema relacionado con la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales así como relaciones interpersonales con sus estudiantes. De manera tal que permita el logro de metas establecidas en una comunidad educativa, cuyo único fin debe ser brindar una educación de calidad a todos.

Tercera: Recomendar a las instituciones educativas, promover talleres para toda la comunidad educativa con el fin de fortalecer capacidades con en temas relacionados con la motivación laboral y el desempeño docente. De manera tal que permita comprender que todos estamos involucrados y comprometidos en la noble tarea de educar con calidad a todos, si queremos formar ciudadanos responsable de su medio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado, R. (1997). Teorías de la Motivación. *Aspectos sobre el comportamiento humano en las organizaciones*. México D.F., México: Trillas.
- Altez, A. (2008). Motivación profesional y liderazgo en docentes de educación primaria de la ciudad de Huancayo. (Tesis para optar el grado de magister en Docencia en Educación Superior). Universidad Peruana los Andes. Huancayo, Perú.
- Arana, W. (1997). Motivación Psicológica organizacional. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Arkin, H. & Colton, R. (1975). Métodos estadísticos. México D.F. México: Continental.
- Bedodo E. y Giglio G. (2006). Motivación Laboral y compensación (Tesis para optar el título de Psicología). Universidad de Chile. Santiago de Chile, Chile.
- Bellows, R (2001). La gestión de la motivación de los empleados. Editorial Diana, México D.F.: México.
- Bonnefoy, J. y Armijo M. (2006). Indicadores de desempeño en el Sector Público, CEPAL, Recuperado el 01 de marzo del 2012, Disponible en: http://books.google.com.pe/books?id=S_crQO_ep5YC&dq=Indicadores+de+desempe%C3%B1o+en+el+Sector+P%C3%ABlico&source=gbs_navlinks_s
- Briones, G. (1982). *Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales*. Trillas México D.F.: México.
- Caballero, C. (2003). Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en el docente de una escuela del nivel medio superior. (Tesis para optar el grado de Máster en Ciencias de la Universidad Autónoma Nuevo León). Nuevo León, México.
- Carrasco S. (2013). Metodología de la investigación. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

- Condori C. (2009). Factores motivacionales que influyen en el desempeño del personal docente del colegio Ejercito Nacional nivel secundaria de la ciudad de Oruro. (Tesis optar el título de Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Oruro). Oruro, Bolivia.
- Cuenca, R.; Montero, C.; Ames, P. y Rojas, P. (2011). Consejo Nacional de Educación,, Lima, Perú: Fundación Santa María.
- Chang, A. (2010). Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de Mc Clelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. (Tesis para optar el grado de magister de Gerencia en Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Mayor San Marcos). Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2012). Gestión del Talento Humano. México D.F., México: Editorial McGraw– Hill.
- Diccionario de psicología científica y filosófica. (2013). Recuperado el 10 de junio del 2012, de <http://www.eturredebabel.com/Psicologia/Vocabulario/ Metodo-Hipotetico-Deductivo.htm>
- Domínguez, C. (1999). El desempeño docente, las metodologías y el rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina. (Tesis para optar el Grado de Magister en Educación con mención en Docencia en el nivel superior Universidad Nacional Mayor San Marcos). Lima, Perú.
- Etzioni, A. (1965) Organizacoes modernas. Brasil. Sao Paulo: Editora Atlas.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2006). Metodología de la Investigación. México D.F., México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). Metodología de la Investigación. México D.F., México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Kolb, D., Rubin, I. y McIntyre, J. (1977). Psicología de las Organizaciones. México D.F., México: Prentice Hall.
- Ley General de Educación (2003). Ley N° 28044. Recuperado el 01 de marzo del 2012, Disponible en :<https://www.google.com.pe/search?q=Ley+General>

[+de+Educaci%C3%B3n+\(2003\).+Ley+N%C2%BA+28044.&oq=Ley+Gene
ral+de+Educaci%C3%B3n+\(2003\).+Ley+N%C2%BA+28044.&aqs=chrom
e..69i57.1874i0j8&sourceid=chrome&espv=210&es_sm=93&ie=UTF-8](#)

Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 (2012). Recuperado el 26 de noviembre del 2012, Disponible en <http://www.reformamagisterial.pe/images/documentos/29944.pdf>

Decreto Supremo N° 004-2013-ED. Recuperado el 4 de mayo del 2013, Disponible en http://www.minedu.gob.pe/files/6151_201305030929.pdf

Mc Millan, J., y Schumacher, S. (2005). Investigación Educativa. Madrid, España: Pearson.

McClellan, D. (1989). Estudio de la Motivación Humana. Madrid, España: Nancea.

Montenegro R. (2003). Funciones de la Supervisión. México D.F., México: Editorial Trillas.

Moreno, J. (2002). La Motivación frente a una actividad física. Murcia, España: ICD.

Nieves, F. (1995). "Desempeño Docente y Clima Organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado Aragua". (Tesis para optar el título de Educación de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador). Caracas, Venezuela.

Olivero, L. (1997). Motivación. Psicóloga Clínica. Buenos Aires, Argentina: Alfagrama.

Padilla, D. (2005). Percepción de los docentes, administrativos y estudiantes sobre el liderazgo y cultura organizacional en la Universidad Privada Antenor Orrego. (Tesis para optar el grado de Maestría). Universidad Privada Antenor Orrego). Trujillo, Perú.

Palma, S. (1999). Motivación y Clima laboral en personal de entidades universitarias. Lima, Perú: Revista de Investigación en Psicología Universidad Ricardo Palma IX(1), 27-34.

- Quispe, Q (2011). Correlación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010. (Tesis para optar el Grado de Magister en Ciencias de la Educación con mención en Gestión de la Educación Universidad Nacional Mayor San Marcos). Lima, Perú.
- Ríos, A. (2001). Cultura Organizacional. Buenos Aires, Argentina: Alfagrama.
- Rodríguez, E. (2009). Desempeño Docente y Nivel Académico de los estudiantes del Nivel Secundaria I.E. Augusto Salazar Bondy. (Tesis para optar el Grado de Magister en Ciencias de la Educación con mención en Gestión de la Educación). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú.
- Rubio, M. (2004). Diagnóstico Educativo. Comisión para un Acuerdo Nacional. Lima, Perú: Ministerio de Educación.
- Sanchez, H. y Reyes, C. (1998). Metodología y diseño de la investigación científica. Lima, Perú: Mantaro.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1996). Métodos de Investigación científica. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Sánchez, M. (2011). Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital "Dr. Adolfo Prince Lara". Puerto Cabello, estado Carabobo. (Tesis para optar el grado de especialista en Gerencia Pública de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional). Carabobo, Venezuela.
- Saavedra, M. (2001). Evaluación del Aprendizaje. Conceptos y Técnicas. México. D.F., México: Editorial Pax.
- Seden (2006). Métodos estadísticos para enfermería nefrológica. Recuperado el 01 de marzo del 2012, Disponible en http://www.seden.org/publicaciones_revistadet.asp?buscar=&id=122&datapageid=4&intinicio=1
- Sierra, R. (2008). Técnicas de investigación Social. Madrid, España: Thomsom.

- Steers, R. y Braunstein, D. (1976). A behaviorally based measure of manifest needs in work settings *Journal of Vocational behavior*, Vol II, October, p. 254.
- Streiner, .L., y Norman, .R. (2008). *Health measurement scales: A practical guide to their development and use*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Valdés, H. (2000). Evaluación del desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. 23-25 de mayo (págs. 1-52). México: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del Desempeño profesional de los docentes*. Grafica Educativa. Consejo Nacional de Educación. Lima, Perú.
- Velasco, E., Bautista, F., Sánchez F., y Cruz L. (2006). “La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca”. (Tesis para optar el título de Educación en la Universidad Valle del Bravo Campus Tampico. México D.F., México.
- Villa, A. (1998) *Perspectiva y problemas de la función docente*. Madrid, España: Nancea.
- Welch, S. & Comer, J. (1989). Quantitative Methods for Public Administration: Techniques and Applications. Troy, MO: Harcourt College Publishers.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS FE Y ALEGRÍA DEL NIVEL SECUNDARIA DE LA UGEL N° 04 COMAS y VENTANILLA. AÑO 2013

AUTORA: Linda Shardín Flores

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>2.2.1 Problema principal: ¿Qué correlación existe entre la motivación laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas Fe y Alegría del UGEL N° 04 Comas y Ventanilla?</p> <p>2.2.2 Problemas específicos Problema específico 1 ¿Qué correlación existe entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría del UGEL N° 04 Comas y Ventanilla. Lima 2013?</p> <p>Problema específico 2 ¿Qué correlación existe entre la motivación laboral y la emocionalidad de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría del UGEL N° 04 Comas y Ventanilla. Lima 2013?</p> <p>Problema específico 3 ¿Qué correlación existe entre la motivación laboral y la responsabilidad de los docentes en el desempeño de</p>	<p>2.6.1. General Determinar la correlación existente entre la motivación laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla.</p> <p>2.6.2. Específicos 1.- Determinar la correlación existente entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.</p> <p>2.- Determinar la correlación existente entre la motivación laboral y la emocionalidad de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.</p> <p>3.- Determinar la correlación existente entre la motivación laboral y la responsabilidad de los docentes en el</p>	<p>Hipótesis General Existe una correlación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 y Ventanilla.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1.- Existe una correlación significativa entre la motivación laboral y sus capacidades pedagógicas de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.</p> <p>2.- Existe una correlación significativa entre la motivación laboral y la emocionalidad de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.</p> <p>3.- Existe una correlación significativa entre la motivación laboral y la responsabilidad de los docentes en el desempeño de sus funciones laborales en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel</p>	Variable I: Motivación laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
			<p>-Necesidad de logro o realización (1; 4; 7; 10; 13)</p> <p>-Necesidad de poder (2; 5; 8; 11; 14)</p> <p>-Necesidad de afiliación (3; 6; 9; 12; 15)</p>	<p>1. Intento mejorar mi desempeño laboral 2. Me gusta trabajar en competición y ganar 3. A menudo me encuentro hablando con otras personas de la Institución Educativa sobre temas que no forman parte del trabajo 4. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes 5. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión 6. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la Institución Educativa 7. Me gusta ser incluido(a) en comisiones complejas 8. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo 9. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo 10. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas 11. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo 12. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones 13. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil 14. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean 15. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15,</p>	<p>1= Absolutament e en desacuerdo 2= Desacuerdo 3= Indiferente 4= Acuerdo 5= Absolutament e de acuerdo</p>	<p>Bajo: [15-35[Medio [35-55[Alto [55-75]</p>
Variable II: Desempeño docente							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles			

<p>sus funciones laborales en las instituciones educativas Fe y Alegría del nivel secundaria de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla. Lima 2013?</p> <p>Problema específico 4 ¿Qué correlación existe entre la motivación laboral y sus relaciones interpersonales con sus estudiantes de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla. Lima 2013?</p> <p>Problema específico 5 ¿Qué correlación existe entre la motivación laboral y sus resultados de su labor educativa de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla. Lima 2013?</p>	<p>desempeño de sus funciones en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013</p> <p>4.- Determinar la correlación existente entre la motivación laboral y sus relaciones interpersonales con sus estudiantes de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.</p> <p>5.- Determinar la correlación existente entre la motivación laboral y sus resultados de su labor educativa de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.</p>	<p>secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.</p> <p>4.- Existe una correlación significativa entre la motivación laboral y sus relaciones interpersonales con sus estudiantes de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013.</p> <p>5.- Existe una correlación significativa entre la motivación laboral y sus resultados de su labor educativa de los docentes en las Instituciones Educativas de Fe y Alegría del nivel secundaria, de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla, Lima 2013</p>	<p>Capacidades pedagógicas (1 – 5)</p> <p>Emocionalidad (6 – 9)</p> <p>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales (10 - 13)</p> <p>Relaciones interpersonales con sus estudiantes (14 - 17)</p> <p>Resultados de su labor educativa (18 – 20)</p>	<p>1. Nivel de capacidad para hacer su materia interesante. 2. Nivel de capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente -educativo. 3. Grado de utilización de prácticas educativas. 4. Nivel de contribución a la formación de valores. 5. Nivel de materiales educativos. 6. Nivel de vocación pedagógica profesional. 7. Nivel de autoestima. 8. Nivel de equidad y justicia. 9. Grado de satisfacción con su labor diaria. 10. Nivel de asistencia y puntualidad. 11. Nivel de participación en los eventos académicos. 12. Nivel de interés por las necesidades y problemas de la IE. 13. Nivel de toma de decisiones. 14. Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus estudiantes. 15. Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus estudiantes. 16. Nivel de flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los estudiantes. 17. Nivel de capacidad de escucha y asesoría. 18. Nivel de rendimiento académico de sus estudiantes. 19. Grado de valoración de su producto. 20. Grado de práctica de valores de sus estudiantes.</p>	<p>Del 1 al 20</p>	<p>1) Muy bajo 2) Bajo 3) Regular 4) Alto 5) Muy alto</p>	<p>Bajo: [20-46,6] Medio [47-73,6] Alto [74-100]</p>
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL				
<p>TIPO:</p> <p>Según Hernández, H. (2008), el alcance de la investigación es correlacional, ya que tienen como propósito conocer la correlación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular. (p. 105). Así mismo, según el propio Hernández, consiste en saber cómo se puede comportar un concepto o una variable para conocer el comportamiento de otras variables relacionadas. Es decir intenta predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos o casos</p>	<p>POBLACIÓN: La población objetivo estaba conformada por los 261 docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría UGEL N° 04. Comas. Para nuestro proyecto se consideran como población de estudio los 261 docentes de los colegios distritos de Comas Carabayllo, Puente Piedra y Ventanilla.</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Las muestras de estudio corresponden a las denominadas muestras probabilísticas estratificadas proporcionalmente, para los profesores en la medida que se consideren como estratos los</p>	<p>Variable 1: Motivación laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Steers R., y Braunstein D</p> <p>Año: 2013</p> <p>Monitoreo: Se realizará por la propia investigadora.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL N° 04 Comas y Ventanilla.</p> <p>Forma de Administración: Es auto suministrado, es decir los propios sujetos de análisis resolverán el cuestionario.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se hará uso de la estadística descriptiva deductiva para el recuento, ordenación y clasificación de los datos obtenidos por las observaciones.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Se empleará la estadística Inferencial o inductiva con el propósito de llegar a conclusiones que sobrepasan el alcance de los datos analizados, es decir, se trata de técnicas que se emplean para inferir o deducir características desconocidas a partir de un conjunto de datos conocidos, apoyándose fundamentalmente en el cálculo de probabilidades. Esto es así porque es imposible en la mayoría de los casos utilizar como datos para comprobar las hipótesis la totalidad de los</p>				

<p>en una variable, a partir del valor que poseen en la o las variables relacionadas.</p> <p>DISEÑO: El diseño de investigación que consideramos para nuestro proyecto es según Hernández (2006) es el No experimental: “investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variable. Es decir se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables”. (p. 205).</p> <p>Por otro lado, la investigación es transeccional o transversal ya que recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar si incidencia e interrelación en un momento dado.</p>	<p>colegios de donde provienen los docentes.</p> <p>Se estableció el tamaño de la muestra y el tipo de muestreo que se utilizará para formar y seleccionar la muestra de docentes.</p> <p>Tamaño de muestra Se determinará la muestra utilizando la siguiente fórmula que tiene en cuenta el tamaño de la población, el nivel de confianza expresado en un coeficiente redondeado y el margen de error.</p> $n = \frac{Z^2 \cdot N(p \cdot q)}{E^2(N - 1) + Z^2(p \cdot q)}$ <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 156 individuos conforman la muestra.</p>	<p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Primitivo Quispe Quispe</p> <p>Año: 2013</p> <p>Monitoreo: Se realizará por la propia investigadora.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL N°04 Comas y Ventanilla.</p> <p>Forma de Administración: Es auto suministrado, es decir los propios sujetos de análisis resolverán el cuestionario.</p>	<p>fenómenos que componen la población objeto de estudio.</p> <p>DE PRUEBA:</p> <p>En estos casos disponemos de dos posibles mecanismos:</p> <p>Los datos se pueden transformar de tal manera que sigan una distribución normal.</p> <p>O bien se puede acudir a pruebas estadísticas que no se basan en ninguna suposición en cuanto a la distribución de probabilidad a partir de la que fueron obtenidos los datos, y por ello se denominan pruebas no paramétricas (distribución free), mientras que las pruebas que suponen una distribución de probabilidad determinada para los datos se denominan pruebas paramétricas. Se empleará la prueba Kolmogorov – Smirnov para determinar la distribución normal, así mismo. A partir de los resultados obtenidos en la prueba de contraste, se procedió a la elección del estadígrafo no paramétrico: rho de Spearman, para poder medir la correlación existente entre la variable 1 motivación laboral y las dimensiones de la variable 2, desempeño docente.</p>
---	--	---	---

ANEXO 2

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO: MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS FE Y ALEGRÍA DEL NIVEL SECUNDARIA DE LA UGEL N° 04 COMAS y VENTANILLA. AÑO 2013

AUTORA: Linda Shardín Flores

Variable II: Motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
<p>Necesidad de logro o realización</p> <p>Necesidad de poder</p> <p>Necesidad de afiliación</p>	<p>Intento mejorar mi desempeño laboral</p> <p>Me gusta trabajar en competición y ganar</p> <p>A menudo me encuentro hablando con otras personas del colegio sobre temas que no forman parte del trabajo</p> <p>Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes</p> <p>Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión</p> <p>Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el colegio</p> <p>Me gusta ser incluido(a) en comisiones complejas</p> <p>Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo</p> <p>Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo</p> <p>Me gusta fijar y alcanzar metas realistas</p> <p>Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo</p> <p>Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones</p> <p>Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil</p> <p>Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean</p> <p>Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)</p>	<p>Del 1 al 15</p>	<p>1= Absolutamente en desacuerdo</p> <p>2= Desacuerdo</p> <p>3= Indiferente</p> <p>4= Acuerdo</p> <p>5= Absolutamente de acuerdo</p>	<p>Bajo:</p> <p>[15-35[</p> <p>Medio</p> <p>[35-55[</p> <p>Alto</p> <p>[55-75]</p>

Variable II: Desempeño docente				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Capacidades pedagógicas Emocionalidad Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales Relaciones interpersonales con sus estudiantes Resultados de su labor educativa	Nivel de capacidad para hacer su materia interesante. Nivel de capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente -educativo. Grado de utilización de prácticas educativas. Nivel de contribución a la formación de valores. Nivel de materiales educativos. Nivel de vocación pedagógica profesional. Nivel de autoestima. Nivel de equidad y justicia. Grado de satisfacción con su labor diaria. Nivel de asistencia y puntualidad. Nivel de participación en los eventos académicos. Nivel de interés por las necesidades y problemas de la IE. Nivel de toma de decisiones. Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus estudiantes. Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus estudiantes. Nivel de flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los estudiantes. Nivel de capacidad de escucha y asesoría. Nivel de rendimiento académico de sus estudiantes. Grado de valoración de su producto. Grado de práctica de valores de sus estudiantes.	Del 1 al 20	1) Muy bajo 2) Bajo 3) Regular 4) Alto 5) Muy alto	Bajo: [20-46,6[Medio [47-73,6[Alto [74-100]

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN.
MENCIÓN: Docencia y Gestión Educativa

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer el grado de motivación laboral de los docentes que trabajan en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL N° 04 y Ventanilla. Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder.

Datos de identificación:

Institución Educativa N°..... Lugar:

Distrito:.....

Sexo: H M

Tiempo de servicio:

Indique si (1) Absolutamente en desacuerdo; (2) Desacuerdo; (3) Indiferente; (4) Acuerdo; (5) Absolutamente de acuerdo

ASPECTOS	1	2	3	4	5
Intento mejorar mi desempeño laboral					
Me gusta trabajar en competición y ganar					
A menudo me encuentro hablando con otras personas de la Institución Educativa sobre temas que no forman parte del trabajo					
Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la Institución Educativa					
Me gusta ser incluido(a) en comisiones complejas					
Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo					
Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)					

ANEXO 4

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN.
MENCIÓN: Docencia y Gestión Educativa**

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario tiene por finalidad su autoevaluación para identificar el nivel de desempeño de los docentes que trabajan en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL N° 04 y Ventanilla. Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder.

Datos de identificación:

Institución Educativa N°..... Lugar:

Distrito:.....

Sexo: H M

Tiempo de servicio:

INSTRUCCIONES: De acuerdo a su opinión, marque solo una de las siguientes alternativas por cada interrogante.

	ASPECTOS	ESCALA
1	¿En qué nivel considera que la materia que desarrolla en su clase diariamente resulta interesante para sus estudiantes?	1) Muy bajo 2) Bajo 3) Regular 4) Alto 5) Muy alto
2	¿En qué nivel la secuencia de su clase responde a lo que sus estudiantes esperan de usted?	1) Muy bajo 2) Bajo 3) Regular 4) Alto 5) Muy alto
3	¿En qué nivel combina la teoría con la práctica en el desarrollo de su clase?	1) Muy bajo 2) Bajo 3) Regular 4) Alto 5) Muy alto
4	¿En qué nivel contribuye en la formación de valores en sus estudiantes en clase?	1) Muy bajo 2) Bajo 3) Regular 4) Alto 5) Muy alto
5	¿En qué nivel los materiales educativos que emplea son adecuados para los temas de su clase?	1) Muy bajo 2) Bajo 3) Regular 4) Alto 5) Muy alto
6	¿En qué nivel demuestra en la práctica que le gusta enseñar?	1) Muy bajo 2) Bajo 3) Regular 4) Alto 5) Muy alto
7	¿En qué nivel demuestra que se requiere a sí mismo y que es seguro con lo que hace?	1) Muy bajo 2) Bajo 3) Regular 4) Alto 5) Muy alto
8	¿En qué nivel ha puesto a los estudiantes las notas que	1) Muy bajo 2) Bajo 3) Regular

	merecen?	4) Alto 5) Muy alto
9	¿En qué nivel está Ud. satisfecho con su trabajo diario en clase?	1) Muy bajo 2) Bajo 3) Regular 4) Alto 5) Muy alto
10	¿En qué nivel evalúa su asistencia y puntualidad a sus clases?	1) Muy bajo 2) Bajo 3) Regular 4) Alto 5) Muy alto
11	¿En qué nivel participa con sus estudiantes en eventos (como ferias, campeonatos, concursos) fomentados por la I.E., UGEL, Municipalidad u otras instituciones?	1) Muy bajo 2) Bajo 3) Regular 4) Alto 5) Muy alto
12	¿En qué nivel demuestra interés por la necesidad y problemas de su I.E.?	1) Muy bajo 2) Bajo 3) Regular 4) Alto 5) Muy alto
13	¿En qué nivel aparte de dictar su curso toma la decisión de inculcar valores morales, espirituales y cívicos a los estudiantes y padres de familia?	1) Muy bajo 2) Bajo 3) Regular 4) Alto 5) Muy alto
14	¿En qué nivel se preocupa por dar oportunidad a los estudiantes con problemas de aprendizaje, familiares o trabajo?	1) Muy bajo 2) Bajo 3) Regular 4) Alto 5) Muy alto
15	¿En qué nivel se preocupa por el rendimiento de todos sus estudiantes y en especial por aquellos que presentan dificultades?	1) Muy bajo 2) Bajo 3) Regular 4) Alto 5) Muy alto
16	¿En qué nivel da libertad que los estudiantes opinen a favor o en contra de su trabajo?	1) Muy bajo 2) Bajo 3) Regular 4) Alto 5) Muy alto
17	¿En qué nivel acepta consultas e inquietudes de sus estudiantes con respecto al curso en plena clase y fuera de ella?	1) Muy bajo 2) Bajo 3) Regular 4) Alto 5) Muy alto
18	En qué nivel evalúa Ud. El rendimiento académico promedio alcanzado por todos los estudiantes de su aula en el curso o área hasta la fecha?	1) Muy bajo 2) Bajo 3) Regular 4) Alto 5) Muy alto
19	En qué nivel valora Ud. si su producto responde al modelo de estudiante que exige su I.E. el distrito y la región?	1) Muy bajo 2) Bajo 3) Regular 4) Alto 5) Muy alto
20	En qué nivel percibe Ud. que sus estudiantes demuestran practica de valores como amor al Perú, a la naturaleza, al estudio y a las personas?	1) Muy bajo 2) Bajo 3) Regular 4) Alto 5) Muy alto

ANEXO 5

BASE DE DATOS: PRUEBA PILOTO

VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL

DOCENTES	IT1	IT2	IT3	IT4	IT5	IT6	IT7	IT8	IT9	IT10	IT11	IT12	IT13	IT14	IT15	MOTIVACION DE LOGRO= 1+4+7+10+13	MOTIVACION DE PODER= 2+5+8+11+14	MOTIVACION DE AFILIACION = 3+6+9+12+15	GRADO DE MOTIVACION
1	5	3	1	4	1	3	4	3	3	4	1	3	5	4	4	22	12	14	48
2	5	3	1	4	1	4	4	3	3	4	2	3	5	4	4	22	13	15	50
3	5	3	1	4	1	4	4	3	3	4	2	3	5	4	4	22	13	15	50
4	5	3	1	4	1	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	23	14	17	54
5	4	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	3	2	3	12	6	9	27
6	5	4	1	4	1	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	23	15	17	55
7	5	4	1	4	1	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	23	16	17	56
8	4	1	1	3	1	2	1	1	3	4	1	1	3	3	3	15	7	10	32
9	4	1	1	3	1	3	2	2	3	4	1	2	4	3	4	17	8	13	38
10	4	1	1	3	1	3	3	2	3	4	1	3	4	3	4	18	8	14	40
11	5	4	1	4	1	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	23	16	17	56
12	5	4	1	4	1	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	23	17	17	57
13	5	4	1	4	1	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	23	17	17	57
14	5	4	2	4	1	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	23	17	19	59
15	5	4	2	4	2	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	23	18	19	60
16	5	4	2	4	2	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	23	18	21	62
17	5	4	2	4	2	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	23	18	21	62
18	5	5	2	4	2	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	23	20	21	64
19	4	2	1	3	1	3	3	3	3	4	1	3	4	3	4	18	10	14	42
20	4	2	1	3	1	3	3	3	3	4	1	3	4	3	4	18	10	14	42
21	4	3	1	3	1	3	3	3	3	4	1	3	5	4	4	19	12	14	45
22	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	24	21	21	66

23	5	5	2	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	24	22	21	67
24	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	25	23	22	70
25	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	24	23	72
26	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	24	24	73
27	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	24	24	73
28	4	3	1	3	1	3	3	3	3	4	1	3	5	4	4	19	12	14	45
29	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	3	1	1	9	5	6	20
30	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	24	25	74

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

CP: CAPACIDADES PEDAGOGICAS (1+2+3+4+5)

E: EMOCIONALIDAD (6+7+8+9)

R: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales (10+11+12+13)

RI: Relaciones interpersonales con sus estudiantes (14+15+16+17)

RL: Resultados de su labor educativa (18+19+20)

IT1	IT2	IT3	IT4	IT5	CP	IT6	IT7	IT8	IT9	E	IT10	IT11	IT12	IT13	R	IT14	IT15	IT16	IT17	RI	IT18	IT19	IT20	RL	NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE
4	4	4	4	4	20	5	4	3	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	11	80
4	4	4	3	3	18	4	3	4	4	15	4	2	4	4	14	3	3	4	4	14	3	3	4	10	71
4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	3	4	4	4	15	4	3	3	10	75
4	4	4	5	4	21	5	5	5	4	19	4	3	5	5	17	4	4	5	5	18	4	5	4	13	88
4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	15	4	2	4	4	14	4	4	3	4	15	4	3	3	10	73
4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	19	4	4	5	5	18	5	5	4	5	19	4	5	5	14	92
4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	18	5	4	4	4	17	4	5	4	4	17	4	4	4	12	85
4	4	3	5	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	11	79
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	3	16	3	4	4	11	79
4	4	4	4	4	20	5	4	3	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	3	11	78
4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	4	5	5	14	94
4	4	4	4	5	21	5	5	4	5	19	5	3	4	5	17	4	4	5	5	18	4	4	4	12	87
4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	11	80
3	4	4	5	4	20	5	4	3	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	3	4	4	11	78
5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	5	14	97
4	4	4	5	4	21	5	5	4	5	19	5	4	4	4	17	4	4	5	5	18	4	4	5	13	88
4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	15	4	3	4	3	14	3	4	4	4	15	3	3	4	10	73
3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	14	3	3	3	4	13	4	4	2	3	13	3	3	3	9	65
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	3	3	5	15	4	4	4	4	16	4	4	3	11	78

4	4	4	4	4	20	5	3	3	5	16	5	3	4	3	15	4	4	4	4	16	3	4	4	11	78
4	3	3	4	4	18	4	4	4	3	15	4	2	3	4	13	4	4	3	3	14	3	3	3	9	69
4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	17	4	3	4	5	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	82
4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	19	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	4	14	95
3	3	2	3	4	15	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	2	2	10	3	3	2	8	58
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	3	5	3	15	4	4	3	11	77
4	3	4	5	4	20	4	4	5	4	17	5	4	3	4	16	3	4	5	4	16	3	4	4	11	80
3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	15	4	2	4	4	14	4	4	3	3	14	4	3	3	10	72
3	4	4	4	3	18	4	4	3	4	15	5	1	4	4	14	4	3	4	3	14	3	3	4	10	71
5	4	4	4	3	20	5	4	4	4	17	4	5	4	3	16	4	4	4	4	16	4	4	3	11	80
4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	17	4	3	4	5	16	4	4	5	4	17	4	4	4	12	83

ANEXO 6
BASE DE DATOS: MUESTRA

VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL

DOCENTE	SEXO	AÑOS DE SERVICIO	IT1	IT2	IT3	IT4	IT5	IT6	IT7	IT8	IT9	IT10	IT11	IT12	IT13	IT14	IT15	MOTIVACION DE LOGRO= 1+4+7+10+13	MOTIVACION DE PODER= 2+5+8+11+14	MOTIVACION DE AFILIACION = 3+6+9+12+15	GRADO DE MOTIVACION
1	H	5	1	1	3	1	3	1	3	4	1	1	1	3	1	1	1	7	10	9	26
2	M	29	5	4	1	5	2	5	5	5	1	5	2	5	5	2	5	25	15	17	57
3	M	5	5	4	4	3	1	5	4	3	2	4	4	3	5	4	4	21	16	18	55
4	H	7	5	4	1	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	21	22	21	64
5	H	18	5	5	1	5	1	5	5	5	1	5	1	1	5	1	1	25	13	9	47
6	M	15	4	1	3	3	3	2	3	2	4	4	2	2	4	4	4	18	12	15	45
7	M	25	5	3	4	3	1	4	3	1	4	4	1	4	4	2	4	19	8	20	47
8	M	11	5	3	1	3	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	23	15	21	59
9	H	20	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	21	21	67
10	M	12	5	5	1	5	1	2	5	5	5	5	1	1	5	5	1	25	17	10	52
11	H	23	5	1	1	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	25	16	21	62
12	H	20	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	21	20	16	57
13	M	15	4	3	3	5	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	22	18	19	59
14	M	24	5	3	2	3	4	4	4	3	3	4	1	3	3	3	4	19	14	16	49
15	H	16	5	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	18	17	16	51
16	H	25	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	22	17	20	59
17	H	28	5	4	5	5	1	5	4	4	4	5	1	4	5	5	4	24	15	22	61
18	H	15	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	17	18	15	50
19	M	17	5	5	2	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	24	23	17	64
20	M	14	5	4	3	2	1	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	19	19	20	58
21	M	27	4	1	1	1	1	4	1	5	5	5	1	3	5	3	1	16	11	14	41
22	M	34	5	5	1	3	1	3	4	5	5	5	2	4	5	5	5	22	18	18	58
23	H	25	4	3	3	4	2	4	4	4	5	4	2	3	5	3	4	21	14	19	54

24	M	25	4	3	3	4	2	4	4	4	5	4	2	3	5	3	4	21	14	19	54
25	M	18	4	1	1	4	1	3	1	4	3	5	5	5	5	5	5	19	16	17	52
26	H	23	4	2	1	3	2	4	3	1	4	4	1	4	4	4	4	18	10	17	45
27	H	23	4	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	17	13	13	43
28	M	20	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	21	16	19	56
29	M	23	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	3	5	5	4	4	24	20	20	64
30	H	23	5	1	1	5	1	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	21	13	21	55
31	H	26	5	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	20	16	18	54
32	M	24	5	5	2	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	23	22	21	66
33	M	22	5	4	4	4	1	3	4	4	4	4	1	2	5	4	4	22	14	17	53
34	H	23	3	2	1	3	1	5	3	1	5	5	4	4	4	1	4	18	9	19	46
35	M	20	5	3	2	4	2	5	3	2	3	5	3	3	5	5	5	22	15	18	55
36	M	15	5	1	1	2	1	5	2	3	5	5	1	5	5	5	5	19	11	21	51
37	M	20	4	1	1	2	1	2	3	2	4	5	4	3	4	3	3	18	11	13	42
38	M	18	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	21	23	69
39	M	18	5	5	1	5	1	5	5	5	3	5	1	3	4	5	5	24	17	17	58
40	M	14	5	3	2	3	1	3	4	1	3	4	2	3	5	3	3	21	10	14	45
41	M	25	4	5	3	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	24	20	22	66
42	M	27	4	1	1	3	1	3	2	2	4	5	1	2	3	4	3	17	9	13	39
43	H	23	5	5	2	5	1	5	5	4	3	5	3	4	5	5	3	25	18	17	60
44	M	21	5	1	1	5	1	5	5	5	3	5	1	3	5	5	5	25	13	17	55
45	M	15	5	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	21	16	17	54
46	M	11	3	3	3	4	1	5	4	4	4	5	1	4	5	5	5	21	14	21	56
47	H	2	4	3	2	4	3	3	4	5	5	5	2	5	4	4	5	21	17	20	58
48	M	15	5	1	1	2	1	5	2	3	5	5	1	5	5	5	5	19	11	21	51
49	M	20	4	1	1	2	1	2	3	2	4	5	4	3	4	3	3	18	11	13	42
50	M	18	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	21	23	69

51	M	18	5	5	1	5	1	5	5	5	3	5	1	3	4	5	5	24	17	17	58
52	M	14	5	3	2	3	1	3	4	1	3	4	2	3	5	3	3	21	10	14	45
53	M	26	5	4	1	1	1	5	4	1	5	5	1	4	5	5	5	20	12	20	52
54	M	25	5	1	1	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	25	16	21	62
55	H	5	1	1	3	1	3	1	3	4	1	1	1	3	1	1	1	7	10	9	26
56	M	29	5	4	1	5	2	5	5	5	1	5	2	5	5	2	5	25	15	17	57
57	M	5	5	4	4	3	1	5	4	3	2	4	4	3	5	4	4	21	16	18	55
58	H	7	5	4	1	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	21	22	21	64
59	H	18	5	5	1	5	1	5	5	5	1	5	1	1	5	1	1	25	13	9	47
60	M	15	4	1	3	3	3	2	3	2	4	4	2	2	4	4	4	18	12	15	45
61	M	25	5	3	4	3	1	4	3	1	4	4	1	4	4	2	4	19	8	20	47
62	M	11	5	3	1	3	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	23	15	21	59
63	H	20	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	21	21	67
64	M	12	5	5	1	5	1	2	5	5	5	5	1	1	5	5	1	25	17	10	52
65	M	23	5	1	1	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	25	16	21	62
66	M	20	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	21	20	16	57
67	M	15	4	3	3	5	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	22	18	19	59
68	M	24	5	3	2	3	4	4	4	3	3	4	1	3	3	3	4	19	14	16	49
69	H	16	5	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	18	17	16	51
70	H	25	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	22	17	20	59
71	H	3	5	5	2	5	2	3	4	3	5	5	2	3	5	4	3	24	16	16	56
72	M	14	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	17	17	15	49
73	H	20	5	1	1	4	1	5	3	3	5	5	3	5	5	4	3	22	12	19	53
74	M	15	5	2	3	3	1	5	5	3	5	4	2	5	3	3	5	20	11	23	54
75	M	14	5	4	1	4	1	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	23	17	20	60
76	M	21	5	2	2	3	1	5	3	3	4	5	3	3	5	5	5	21	14	19	54
77	M	20	5	3	1	3	1	5	1	1	5	5	1	1	5	4	3	19	10	15	44

78	M	20	5	1	1	5	1	5	5	1	5	5	4	4	5	4	3	25	11	18	54
79	H	23	5	1	2	4	1	5	5	1	5	5	4	4	5	5	3	24	12	19	55
80	M	18	5	1	5	1	1	5	3	3	5	5	1	5	5	5	5	19	11	25	55
81	M	17	5	1	5	1	1	5	3	4	5	5	1	5	5	5	5	19	12	25	56
82	M	20	5	4	1	3	1	5	3	3	3	5	2	3	5	4	4	21	14	16	51
83	M	20	5	3	1	5	1	3	3	1	5	5	1	4	5	5	5	23	11	18	52
84	H	13	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	20	19	18	57
85	M	8	4	4	2	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	20	18	21	59
86	M	8	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	3	25	21	18	64
87	H	14	5	2	1	3	1	4	3	2	5	4	3	3	5	4	4	20	12	17	49
88	M	20	5	1	1	4	1	4	4	1	5	5	1	4	5	4	4	23	8	18	49
89	M	22	5	5	1	1	1	4	4	2	5	5	1	5	5	5	1	20	14	16	50
90	M	15	5	4	1	3	1	2	2	4	4	5	2	1	3	2	4	18	13	12	43
91	H	7	5	3	2	4	2	5	3	4	5	5	3	4	5	4	4	22	16	20	58
92	M	14	4	3	1	1	1	4	1	3	3	4	1	3	5	5	5	15	13	16	44
93	M	4	5	5	5	3	2	3	1	3	5	4	4	4	5	4	5	18	18	22	58
94	M	21	5	5	1	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	25	17	21	63
95	M	30	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	20	15	17	52
96	H	5	5	3	3	4	1	4	2	2	5	5	3	3	5	1	4	21	10	19	50
97	M	18	4	1	1	4	1	3	1	4	3	5	5	5	5	5	5	19	16	17	52
98	M	23	4	2	1	3	2	4	3	1	4	4	1	4	4	4	4	18	10	17	45
99	M	23	4	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	17	13	13	43
100	M	20	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	21	16	19	56
101	H	10	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	3	5	5	4	4	24	20	20	64
102	M	23	5	1	1	5	1	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	21	13	21	55
103	M	26	5	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	20	16	18	54
104	M	24	5	5	2	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	23	22	21	66

105	H	15	5	4	4	4	1	3	4	4	4	4	1	2	5	4	4	22	14	17	53
106	M	23	3	2	1	3	1	5	3	1	5	5	4	4	4	1	4	18	9	19	46
107	M	20	5	3	2	4	2	5	3	2	3	5	3	3	5	5	5	22	15	18	55
108	M	10	5	3	1	1	1	2	1	1	3	5	1	1	5	3	4	17	9	11	37
109	M	21	5	1	1	4	1	5	4	4	2	5	1	3	5	5	5	23	12	16	51
110	M	10	5	5	2	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	22	20	18	60
111	M	2	5	5	2	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	22	20	18	60
112	M	27	5	4	4	3	1	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	20	16	22	58
113	M	26	4	3	2	2	1	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	19	14	18	51
114	M	17	5	4	2	4	1	5	4	3	3	4	2	3	5	4	4	22	14	17	53
115	M	26	4	4	1	1	4	4	3	3	3	3	1	5	5	4	4	16	16	17	49
116	M	20	1	1	1	2	1	5	4	1	5	5	1	2	3	4	2	15	8	15	38
117	H	18	4	1	1	5	1	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	24	12	21	57
118	M	15	4	1	1	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	19	21	21	61
119	M	25	5	3	1	4	1	4	3	3	3	5	3	3	4	5	4	21	15	15	51
120	M	20	5	4	1	4	1	5	4	5	1	5	1	5	5	1	5	23	12	17	52
121	M	21	5	3	1	4	3	3	4	4	2	5	1	4	5	3	3	23	14	13	50
122	M	30	5	2	1	4	1	4	4	1	5	5	1	1	5	5	5	23	10	16	49
123	M	19	5	2	2	3	1	3	2	2	4	4	1	3	4	3	4	18	9	16	43
124	H	18	4	3	5	4	2	4	3	4	4	4	1	2	4	4	2	19	14	17	50
125	H	16	5	1	1	4	1	4	4	4	5	5	1	4	5	5	5	23	12	19	54
126	M	17	5	1	3	4	1	4	3	3	3	4	2	2	5	5	5	21	12	17	50
127	M	16	4	5	1	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	4	5	21	16	21	58
128	M	16	4	5	1	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	4	5	21	16	21	58
129	M	22	5	3	1	4	1	4	2	1	5	5	1	5	5	5	5	21	11	20	52
130	M	5	5	4	1	4	3	3	2	3	3	4	3	2	5	4	4	20	17	13	50
131	H	17	5	1	1	4	1	5	4	3	4	4	1	2	5	4	4	22	10	16	48

132	H	4	4	3	1	3	1	3	5	2	4	4	1	4	5	3	3	21	10	15	46
133	M	15	3	3	4	4	3	5	3	2	4	3	1	4	5	3	2	18	12	19	49
134	H	13	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	20	18	18	56
135	M	8	4	3	3	3	1	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	18	14	18	50
136	H	11	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	22	23	24	69
137	M	18	5	3	2	3	2	4	4	2	4	4	2	4	5	4	3	21	13	17	51
138	M	10	4	2	2	1	1	4	1	4	4	3	1	2	5	5	5	14	13	17	44
139	M	13	5	5	1	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	25	13	21	59
140	M	3	5	4	1	5	3	3	4	4	2	4	1	3	5	5	3	23	17	12	52
141	M	17	4	5	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	5	2	4	20	17	15	52
142	M	10	5	1	2	2	1	5	4	5	5	5	1	4	5	5	4	21	13	20	54
143	H	15	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	25	17	21	63
144	H	17	4	4	1	4	1	2	2	4	4	4	2	3	5	3	2	19	14	12	45
145	M	15	5	3	1	1	1	5	3	1	5	5	1	1	5	5	5	19	11	17	47
146	M	14	5	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	17	21	61
147	M	6	1	5	1	5	1	2	4	4	3	5	5	4	5	5	5	20	20	15	55
148	M	2	5	4	2	4	1	3	3	3	4	5	1	5	5	4	4	22	13	18	53
149	M	5	5	1	2	3	2	5	3	3	2	4	3	4	5	4	4	20	13	17	50
150	H	8	5	5	2	5	1	3	3	2	5	5	2	3	5	5	3	23	15	16	54
151	H	11	5	4	1	5	3	4	4	4	5	5	2	4	5	4	5	24	17	19	60
152	M	3	5	4	1	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	21	17	18	56
153	H	4	3	3	3	3	1	4	3	3	4	4	1	4	5	5	4	18	13	19	50
154	M	6	4	3	2	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	20	18	19	57
155	M	8	5	3	1	1	1	3	3	1	5	5	1	1	3	2	3	17	8	13	38
156	H	2	4	4	1	3	1	4	4	3	2	4	2	3	5	4	3	20	14	13	47

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

CP: CAPACIDADES PEDAGOGICAS (1+2+3+4+5)

E: EMOCIONALIDAD (6+7+8+9)

R: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales (10+11+12+13)

RI: Relaciones interpersonales con sus estudiantes (14+15+16+17)

RL: Resultados de su labor educativa (18+19+20)

IT1	IT2	IT3	IT4	IT5	CP	IT6	IT7	IT8	IT9	E	IT10	IT11	IT12	IT13	R	IT14	IT15	IT16	IT17	RI	IT18	IT19	IT20	RL	NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE
1	2	4	3	2	12	3	3	3	3	12	1	3	2	2	8	2	2	2	1	7	3	2	2	7	46
4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	17	5	4	3	4	16	4	3	5	5	17	4	4	4	12	83
4	4	4	4	4	20	5	4	3	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	11	80
4	4	5	4	5	22	5	5	4	5	19	5	4	4	5	18	4	5	5	5	19	4	4	5	13	91
4	4	4	3	3	18	4	3	4	4	15	4	2	4	4	14	3	3	4	4	14	3	3	4	10	71
3	3	4	4	3	17	3	4	3	4	14	4	3	3	3	13	3	3	4	4	14	3	3	3	9	67
4	4	4	3	3	18	4	4	3	4	15	5	1	4	4	14	3	3	4	4	14	3	4	3	10	71
4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	18	4	5	4	4	17	4	4	5	5	18	4	4	4	12	86
4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	14	97
4	4	3	5	4	20	4	4	4	4	16	4	2	5	4	15	4	4	4	4	16	4	4	3	11	78
4	4	5	5	4	22	5	5	5	4	19	4	5	4	5	18	4	4	5	5	18	4	5	4	13	90
5	4	4	4	4	21	4	4	5	4	17	4	4	3	5	16	4	4	4	5	17	4	4	4	12	83
4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	18	4	5	4	4	17	4	4	5	5	18	4	4	4	12	86
4	4	4	4	3	19	5	4	3	3	15	4	2	4	4	14	4	4	3	3	14	3	4	3	10	72
4	4	4	4	4	3	19	4	4	4	16	4	4	3	4	15	3	4	4	4	15	4	3	3	10	75
5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	18	5	4	4	4	17	4	4	5	5	18	5	4	3	12	86
4	4	4	5	4	21	5	5	5	4	19	4	3	5	5	17	4	4	5	5	18	4	5	4	13	88
4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	15	4	2	4	4	14	4	4	3	4	15	4	3	3	10	73
4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	19	4	4	5	5	18	5	5	4	5	19	4	5	5	14	92
4	4	5	4	4	21	4	5	5	4	18	5	4	4	4	17	4	5	4	4	17	4	4	4	12	85
4	3	3	4	2	16	3	3	3	4	13	4	2	3	3	12	3	3	3	4	13	3	3	2	8	62
4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	18	5	4	4	4	17	4	5	4	4	17	4	4	4	12	85
4	4	3	5	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	11	79
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	3	16	3	4	4	11	79
4	4	4	4	4	20	5	4	3	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	3	11	78
3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	14	4	3	3	3	13	4	3	4	3	14	3	3	3	9	67
3	3	3	3	4	16	4	4	3	3	14	3	2	4	4	13	3	3	3	4	13	3	3	3	9	65
4	5	3	5	4	21	4	4	5	4	17	5	5	3	3	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	82
4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	19	5	4	4	5	18	4	5	5	5	19	4	5	5	14	92
4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	11	80
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	11	79
4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	4	5	5	14	94
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	3	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	3	11	78
4	4	3	4	3	18	4	4	4	3	15	4	1	4	4	13	3	3	4	4	14	3	3	3	9	69
4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	11	80
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15	4	3	3	10	76
3	3	4	3	3	16	3	4	3	3	13	3	2	3	4	12	3	4	2	4	13	3	2	3	8	62

5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	98
4	4	4	5	4	21	4	5	4	5	18	4	4	4	5	17	4	5	4	4	17	4	4	4	12	85
4	4	3	3	3	17	4	4	3	3	14	4	1	4	4	13	3	3	4	4	14	3	3	3	9	67
4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	19	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	4	14	95
4	2	3	4	3	16	4	3	3	3	13	4	2	3	3	12	3	2	4	4	13	3	3	2	8	62
4	4	4	4	5	21	5	5	4	5	19	5	3	4	5	17	4	4	5	5	18	4	4	4	12	87
4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	11	80
4	4	3	5	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	11	79
5	3	4	4	5	21	3	5	5	4	17	4	3	4	5	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	82
4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	18	5	4	4	4	17	4	4	4	5	17	4	4	4	12	85
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15	3	3	4	10	76
3	3	4	3	3	16	3	4	3	3	13	3	2	3	4	12	3	3	3	4	13	3	3	2	8	62
4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	98
5	4	3	5	4	21	5	4	4	5	18	5	4	4	4	17	4	5	4	4	17	4	4	4	12	85
4	4	3	4	3	18	4	4	3	3	14	3	2	4	4	13	3	3	4	4	14	4	3	2	9	68
3	4	4	5	4	20	5	4	3	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	3	4	4	11	78
4	4	5	5	4	22	5	5	5	4	19	4	5	4	5	18	4	4	5	5	18	5	4	4	13	90
3	3	2	3	4	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	2	2	10	2	3	3	8	57
4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	17	5	5	3	4	17	5	4	3	5	17	4	4	4	12	84
4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	11	80
4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	19	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	5	5	4	14	93
3	3	4	5	3	18	4	4	3	4	15	4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	3	4	3	10	71
4	3	3	4	4	18	4	4	4	3	15	3	2	4	4	13	4	4	3	3	14	3	3	3	9	69
4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	15	5	2	3	4	14	4	4	3	3	14	3	4	3	10	72
4	4	4	5	4	21	5	5	4	4	18	4	4	4	5	17	4	4	5	5	18	4	4	4	12	86
5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	5	14	97
3	4	4	5	4	20	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	3	4	4	11	78
5	4	4	5	4	22	4	5	5	5	19	5	4	4	5	18	5	5	5	4	19	4	5	4	13	91
5	4	4	4	4	21	5	5	5	3	18	5	5	3	4	17	4	4	4	5	17	4	4	4	12	85
4	4	4	4	5	21	4	4	5	5	18	5	4	4	4	17	4	4	5	5	18	4	4	4	12	86
4	4	3	5	3	19	4	4	3	4	15	4	2	4	4	14	3	4	4	4	15	3	4	3	10	73
4	4	3	4	5	20	4	4	4	4	16	5	3	3	4	15	4	3	4	4	15	3	4	3	10	76
5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	18	4	4	4	5	17	5	4	5	4	18	4	4	4	12	86
4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	82
3	4	3	5	4	19	4	3	4	4	15	4	2	4	4	14	3	4	4	4	15	3	4	3	10	73
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	3	3	5	15	4	4	4	4	16	4	4	3	11	78
3	5	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	2	5	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	11	79
4	4	4	5	4	21	5	5	4	5	19	5	4	4	4	17	4	4	5	5	18	4	4	5	13	88
4	4	4	4	4	20	5	5	4	3	17	5	3	3	5	16	4	4	4	4	16	4	4	3	11	80
3	3	4	4	3	17	4	4	3	3	14	3	3	3	4	13	3	4	3	3	13	3	3	3	9	66
4	4	4	4	4	20	5	5	4	3	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	11	80
4	4	4	5	3	20	4	4	4	5	17	4	5	3	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	11	80
4	4	4	5	3	20	4	4	4	5	17	5	4	3	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	11	80
4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	82
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15	4	3	3	10	76
4	4	4	4	4	20	5	3	3	5	16	4	2	4	5	15	4	4	4	4	16	4	3	4	11	78
4	4	4	4	5	21	5	4	5	4	18	5	4	4	4	17	4	5	4	4	17	4	4	4	12	85
4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	18	5	4	3	5	17	4	4	5	5	18	4	4	4	12	86
4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	19	5	4	5	5	19	5	5	5	4	19	4	5	5	14	93
4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	15	4	3	4	3	14	3	4	4	4	15	3	3	4	10	73
4	4	4	4	3	19	4	4	3	4	15	4	3	4	3	14	4	4	3	4	15	3	3	4	10	73
4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	15	4	2	4	4	14	4	5	3	3	15	3	4	3	10	73

3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	14	3	3	3	4	13	4	4	2	3	13	3	3	3	9	65
4	4	5	4	4	21	5	5	4	4	18	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17	4	4	4	12	85
4	3	3	4	3	17	4	4	3	3	14	4	2	4	3	13	3	4	4	3	13	3	3	3	9	66
4	4	4	5	4	21	5	5	4	4	18	5	4	4	4	17	4	4	5	4	17	4	4	4	12	85
4	5	4	4	5	22	4	5	5	5	19	5	4	4	5	18	5	5	5	4	19	4	4	5	13	91
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	3	3	5	15	4	4	4	4	16	4	4	3	11	78
4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	15	4	3	4	4	15	3	4	4	4	15	3	4	3	10	74
4	4	4	4	4	20	5	3	3	5	16	5	3	4	3	15	4	4	4	4	16	3	4	4	11	78
4	3	3	4	4	18	4	4	4	3	15	4	2	3	4	13	4	4	4	3	14	3	3	3	9	69
3	3	3	4	3	16	3	4	4	3	14	4	3	3	3	13	3	4	3	3	13	3	3	3	9	65
4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	17	4	3	4	5	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	82
4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	19	5	4	5	5	19	5	5	5	4	19	5	5	4	14	93
4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	11	80
4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	11	80
4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	19	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	4	14	95
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	3	4	4	11	78
3	4	4	4	3	18	4	4	3	4	15	3	3	3	4	13	4	3	4	3	14	4	3	3	10	70
5	4	4	4	3	20	4	4	4	5	17	4	5	4	3	16	4	4	4	4	16	4	4	3	11	80
3	3	2	3	4	15	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	2	2	10	3	3	2	8	58
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	3	3	4	5	15	3	4	3	10	76
5	4	4	4	4	21	5	5	5	4	19	5	3	4	5	17	4	4	5	5	18	4	4	5	13	88
4	4	5	4	4	21	5	5	5	4	19	5	3	4	5	17	4	5	5	4	18	4	4	5	13	88
4	4	4	5	4	21	4	5	4	5	18	5	3	4	5	17	4	5	4	5	18	4	4	4	12	86
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	3	3	4	5	15	2	4	4	10	76
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	3	11	78
4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	15	4	2	4	4	14	3	4	4	4	15	3	3	4	10	73
3	3	2	4	3	15	3	3	3	4	13	4	2	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	2	8	60
4	4	4	5	4	21	5	5	4	4	18	5	4	4	4	17	4	4	5	4	17	4	4	4	12	85
4	4	4	5	4	21	5	5	4	5	19	5	5	4	4	18	4	4	5	5	18	5	5	3	13	89
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	3	5	3	15	4	4	3	11	77
5	4	4	4	3	20	4	4	4	4	16	3	3	4	5	15	4	4	4	4	16	4	4	3	11	78
4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15	4	3	3	10	75
4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	15	4	2	4	4	14	3	4	4	4	15	3	3	4	10	73
3	3	4	4	3	17	3	4	4	3	14	4	3	3	3	13	3	4	3	3	13	3	3	3	9	66
4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	3	4	4	4	15	4	3	3	10	75
4	3	4	5	4	20	4	4	5	4	17	5	4	3	4	16	3	4	5	4	16	3	4	4	11	80
4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	3	4	4	4	15	4	3	3	10	75
4	4	4	5	4	21	4	5	5	4	18	5	4	4	4	17	4	5	4	5	18	4	4	4	12	86
4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	18	5	4	4	4	17	4	5	4	5	18	4	4	4	12	86
5	4	4	4	3	20	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	5	4	3	4	16	4	4	3	11	78
4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	3	4	4	4	15	4	3	3	10	75
3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	15	4	2	4	4	14	4	4	3	3	14	4	3	3	10	72
3	4	4	4	3	18	4	4	3	4	15	5	1	4	4	14	4	3	4	3	14	3	3	4	10	71
4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	15	3	3	4	4	14	3	4	4	4	15	3	4	3	10	73
4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	3	4	4	5	16	4	4	4	12	82
4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	3	4	4	4	15	4	3	3	10	75
5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	99
4	3	4	5	4	20	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	3	3	4	5	15	4	3	4	11	77
3	3	4	4	3	17	4	3	3	4	14	3	3	3	4	13	4	4	2	4	14	3	3	3	9	67
5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	18	5	3	4	5	17	4	4	5	5	18	4	4	4	12	86
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	5	4	3	4	16	3	4	4	11	78
4	4	3	5	4	20	4	4	4	4	16	5	3	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	3	11	78

4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	11	80
4	5	4	4	5	22	5	5	5	4	19	5	4	4	5	18	4	5	5	5	19	4	4	5	13	91
4	3	4	4	3	18	4	4	4	3	15	4	1	4	4	13	3	3	4	4	14	4	3	3	9	69
4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	15	4	3	4	3	14	3	3	4	4	14	3	4	3	10	72
4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	19	5	5	4	4	18	4	4	5	5	18	5	5	3	13	90
5	4	4	4	3	20	5	4	4	4	17	4	5	4	3	16	4	4	4	4	16	4	4	3	11	80
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	2	4	5	15	4	4	4	4	16	4	4	3	11	78
4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	3	15	4	3	3	10	75
4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	11	80
4	4	5	4	4	21	5	5	4	5	19	5	4	4	4	17	4	4	5	5	18	5	4	4	13	88
4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	17	4	3	4	5	16	4	4	5	4	17	4	4	4	12	83
4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	4	3	3	10	75
4	4	4	5	4	21	5	4	5	4	18	5	4	4	4	17	4	4	5	4	17	4	4	4	12	85
4	2	3	4	3	16	4	3	3	3	13	3	2	3	4	12	3	2	4	4	13	3	3	2	8	62
4	3	4	5	3	19	4	4	4	3	15	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	4	3	3	10	72

ANEXO 7

CUADRO DE DIÁLOGO DEL PROGRAMA STATSTM 2.0.

Decision Analyst STATS™ 2.0

Random Number Generator

Inputs

Number
How many random numbers would you like to generate?

Limits

Number of digits in each random number?

Minimum and Maximum values for random numbers?

Minimum

Maximum

Sorting

Random

Sort -- low to high

Sort -- high to low

Other Options

No Duplicates

Results

4

6

15

17

25

5

16

13

1

30

12

21

20

29

26

3

10

23

[Save to File](#)



Decision Analyst
The global leader in analytical research systems

Calculate

Reset

Exit

817 640-6166 | www.decisionanalyst.com

ANEXO 8

RESULTADO GENERAL DEL PROCEDIMIENTO EN PDF

RESULTADO GENERAL

Resumen del procesamiento de los casos						
	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Motivación Laboral *	156	100,0%	0	,0%	156	100,0%
Desempeño Docente						

Tabla de contingencia Motivación Laboral * Desempeño Docente						
			Desempeño Docente			Total
			Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	
Motivación Laboral	Nivel Bajo	Recuento	33	0	0	33
		% del total	21,2%	,0%	,0%	21,2%
	Nivel Medio	Recuento	1	84	3	88
		% del total	,6%	53,8%	1,9%	56,4%
	Nivel Alto	Recuento	0	0	35	35
		% del total	,0%	,0%	22,4%	22,4%
	Total	Recuento	34	84	38	156
		% del total	21,8%	53,8%	24,4%	100,0%

Medidas simétricas					
		Valor	Error típ.	T	Sig.
		aproximada ^b			
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,872	,014	50,971	,000 ^c
N de casos válidos		156			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

PRUEBA DE HIPOTESIS 1

Resumen del procesamiento de los casos						
	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Motivación * Capacidades Pedagógicas	156	100,0%	0	,0%	156	100,0%

Tabla de contingencia Motivación * Capacidades Pedagógicas						
		Capacidades Pedagógicas			Total	
		Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto		
Motivación	Nivel Bajo	Recuento	29	4	0	33
		% del total	18,6%	2,6%	,0%	21,2%
	Nivel Promedio	Recuento	0	88	0	88
		% del total	,0%	56,4%	,0%	56,4%
	Nivel Alto	Recuento	0	15	20	35
		% del total	,0%	9,6%	12,8%	22,4%
Total	Recuento	29	107	20	156	
	% del total	18,6%	68,6%	12,8%	100,0%	

Medidas simétricas					
		Valor	Error típ.	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,856	,031	20,571	,000 ^c
N de casos válidos		156			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

PRUEBA DE HIPOTESIS 2

Resumen del procesamiento de los casos						
	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Motivación *	156	100,0%	0	,0%	156	100,0%
Emocionalidad						

Tabla de contingencia Motivación * Emocionalidad						
			Emocionalidad			Total
			Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	
			Motivación	Nivel Bajo	Recuento	20
		% del total	12,8%	8,3%	,0%	21,2%
	Nivel Promedio	Recuento	0	88	0	88
		% del total	,0%	56,4%	,0%	56,4%
	Nivel Alto	Recuento	0	8	27	35
		% del total	,0%	5,1%	17,3%	22,4%
Total		Recuento	20	109	27	156
		% del total	12,8%	69,9%	17,3%	100,0%

Medidas simétricas					
		Valor	Error típ.	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,833	,033	18,740	,000 ^c
N de casos válidos		156			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

PRUEBA DE HIPOTESIS 3

Resumen del procesamiento de los casos						
	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Motivación *	156	100,0%	0	,0%	156	100,0%
Responsabilidad						

Tabla de contingencia Motivación * Responsabilidad						
		Responsabilidad			Total	
		Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto		
Motivación	Nivel Bajo	Recuento	25	8	0	33
		% del total	16,0%	5,1%	,0%	21,2%
	Medio	Recuento	0	88	0	88
		% del total	,0%	56,4%	,0%	56,4%
	Nivel Alto	Recuento	0	14	21	35
		% del total	,0%	9,0%	13,5%	22,4%
Total		Recuento	25	110	21	156
		% del total	16,0%	70,5%	13,5%	100,0%

Medidas simétricas					
		Valor	Error típ.	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,724	,034	18,072	,000 ^c
N de casos válidos		156			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

PRUEBA DE HIPOTESIS 4

Resumen del procesamiento de los casos						
	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Motivación * Relaciones Interpersonales	156	100,0%	0	,0%	156	100,0%

Tabla de contingencia Motivación * Relaciones Interpersonales						
		Relaciones Interpersonales			Total	
		Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto		
Motivación	Nivel Bajo	Recuento	33	0	0	33
		% del total	21,2%	,0%	,0%	21,2%
	Nivel Medio	Recuento	1	84	3	88
		% del total	,6%	53,8%	1,9%	56,4%
	Nivel Alto	Recuento	0	0	35	35
		% del total	,0%	,0%	22,4%	22,4%
Total		Recuento	34	84	38	156
		% del total	21,8%	53,8%	24,4%	100,0%

Medidas simétricas					
		Valor	Error típ.	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,772	,014	50,971	,000 ^c
N de casos válidos		156			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

PRUEBA DE HIPOTESIS 5

Resumen del procesamiento de los casos						
	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Motivación * Resultados	156	100,0%	0	,0%	156	100,0%

Tabla de contingencia Motivación * Resultados						
		Resultados			Total	
		Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto		
Motivación	Nivel Bajo	Recuento	24	9	0	33
		% del total	15,4%	5,8%	,0%	21,2%
	Nivel Medio	Recuento	0	88	0	88
		% del total	,0%	56,4%	,0%	56,4%
	Nivel Alto	Recuento	0	9	26	35
		% del total	,0%	5,8%	16,7%	22,4%
Total		Recuento	24	106	26	156
		% del total	15,4%	67,9%	16,7%	100,0%

Medidas simétricas					
		Valor	Error típ.	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,757	,031	20,681	,000 ^c
N de casos válidos		156			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.