



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación laboral y desempeño docente en la Institución
Educativa Mariscal Ramón Castilla UGEL 1, 2015

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Milagros Matias Pachas

ASESORA:

Mg. Maritza Guzmán Meza

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

Pagina del jurado

Dr. John Morillo Flores

Presidente

Dra. Miriam Elizabeth Napaico Arteaga

Secretario

Mg. Maritza Emperatriz Guzman Meza

Vocal

Dedicatoria

A mi familia por su apoyo
indesmayable para lograr
mis metas profesionales.

Agradecimiento

A Dios Todopoderoso por su inmensa bondad de hacer realidad de lo que ayer fue un sueño al culminar el presente trabajo de investigación.

Al Mgrt. Maritza Guzmán Meza por su dedicación, orientación y asesoramiento brindado durante el desarrollo de la investigación.

A la Universidad César Vallejo, por la oportunidad brindada y sus sabias enseñanzas a través de sus docentes. De igual manera, nuestro profundas gracias a los docentes y directivos de la I.E. Mariscal Ramón Castilla N°7207 por habernos otorgado las facilidades para el desarrollo del estudio de investigación

Declaratoria autenticidad

Yo, Milagros Matias Pachas maestriza del Programa de Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 21869522, con la tesis que lleva su nombre “Motivación Laboral y Desempeño docente en la institución educativa Mariscal Ramón Castilla 7207 Ugel 1, año lectivo 2015”

La tesis es un trabajo propio de esfuerzo y dedicación.

He procurado respetar las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis ha sido elaboración propia; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los resultados presentados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 5 de Octubre del 2016

Milagros Matias Pachas

DNI: 2186952

Presentación

Señores miembros del jurado

En desempeño a las reglas establecidas en el Reglamento de grados y títulos de la sección de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo para escoger el grado de Magister con mención en Administración de la educación, presento el trabajo de investigación denominado: “Motivación Laboral y Desempeño Docente en la institución educativa Mariscal Ramón Castilla de la Ugel 1 del distrito de San Juan de Miraflores en el año lectivo 2015”. La investigación tiene el objetivo de identificar la relación que existe entre la gestión educativa y clima organizacional.

El reciente tesis de investigación está dividido en ocho capítulos: El capítulo I demuestra la Introducción, circunstancias y fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, planteamiento del problema, hipótesis y objetivos, el capítulo II, referido al marco metodológico, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos, el capítulo III, conforma los resultados descriptivos inferenciales y la contrastación de las hipótesis, el capítulo IV discusión de la investigación, el capítulo V conclusiones, el capítulo VI recomendaciones, el capítulo VII referencias bibliográficas y finalmente el capítulo VIII anexos.

Espero señores miembros del jurado que ustedes me otorguen la aprobación del estudio realizado con mucha dedicación y esfuerzo llegando a la meta esperada con los resultados obtenidos en el proceso, siendo determinantes para obtener el grado académico de maestría con mención en administración de la educación.

La Autora.

Indice

	Pag.
Pagina del jurado	ii
Agradecimiento	iv
Presentación	vi
Indice	vii
Indice de tablas	x
Indice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	15
1.1. Antecedentes	17
1.1.1 Antecedentes Internacionales	17
1.1.2 Antecedentes Nacionales	18
1.2. Fundamentación Científica Técnica y Humanista	20
1.2.1. Bases teóricas de Motivación Laboral	20
1.2.2. Desempeño Docente	30
1.3. Justificación	46
1.3.1. Justificación Teórica	46
1.3.2. Justificación Práctica	47
1.3.3. Justificación Metodológica	47
1.4. Problema	47
1.5 Hipótesis	48

1.6. Objetivos	49
1.6.1 Objetivo General	49
1.6.2. Objetivos específicos	49
II. Metodologico	50
2.1. Variable Motivación	51
2.2. Metodologia	54
2.3. Tipo de Estudio	54
2.3.1. Tipo de estudio	54
2.4. Diseño	55
2.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	57
2.5.1 La Encuesta	57
2.5.2. El Cuestionario	57
2.5.3. Validez del instrumento de medición	59
III. Resultados	62
3.1. Descripción de los resultados de la Variable: Desempeño Laboral	65
3.2. Contrastacion de Hipotesis	67
IV. Discusion	72
V. Conclusiones	75
VI. Recomendaciones	77
VII. Referencias	79
Anexos	86
Anexo 1. Matriz de consistencia	87
Anexo 2. Matriz operacional de la variable desempeño docente	88

Anexo 3. Matriz de Constistencia

99

Anexo 4. Articulo cientifico

104

Indice de tablas

	Pag.
Tabla 1. La Motivacion	21
Tabla 2. Teoría Bifactorial de la motivación	22
Tabla 3. Estrategias motivadoras de Herzberg	23
Tabla 4. Modelo de Organizaciones	27
Tabla 5. Relación de la Motivación y los objetivos personales e organizacionales	30
Tabla 6. Criterios de la profesión de profesor	32
Tabla 7. Factores que condicionan la práctica docente	38
Tabla 8. Matriz de operación de la variable motivación	52
Tabla 9. Matriz de operación de la Variable de desempeño docente	53
Tabla 10. Población de estudio	56
Tabla 11. Detalle de población de estudio	57
Tabla 12. Cuestionario 1: Motivación Laboral	58
Tabla 13. Baremos	58
Tabla 14. Juicio de expertos	59
Tabla 15. Criterio de confiabilidad valores	59
Tabla 16. Fiabilidad de instrumentos	60
Tabla 17. Niveles de Motivación Laboral	63
Tabla 18. Niveles de Desempeño Docente	63
Tabla 19. Resultados de la variable: Motivación Laboral	63
Tabla 20. Consecuencias de las extensiones de la estimulación profesional	64

Tabla 21. Resultados de la variable Estilos de gestión	65
Tabla 22. Resultados de las dimensiones del desempeño laboral	66
Tabla 23. Capacidad de reciprocidad de Spearman de la hipótesis general	67
Tabla 24. Coeficiente de correlación de Spearman de la hipótesis específica 1	68
Tabla 25. Coeficiente de correlación de Spearman de la Hipótesis Específica 2	69
Tabla 26. Coeficiente de reciprocidad de Spearman de las suposiciones específica 3	70

Indice de figuras

	Pag.
Figura 1. Resultados de la variable: Motivación laboral	64
Figura 2. Resultados de las dimensiones motivación laboral	65
Figura 3. Resultados de la variable: Desempeño Laboral	65
Figura 4. Resultados de las dimensiones del desempeño laboral	66
Figura 5. Coeficiente de correlación de Spearman	68

Resumen

La presente indagación tiene como objetivo frecuente el estudio sobre la correspondencia que coexiste entre Estimulación profesional y ocupación docente en la Entidad Educativa Ramón Castilla del distrito San Juan de Miraflores en el Año lectivo 2015.

El método de estudio es de tipo básica o fundamental de naturaleza cuantitativa carácter correlacional y transversal, el diseño fue no experimental. La población y muestra fue la misma y fue aplicada a 100 docentes un cuestionario para identificar el nivel de motivación laboral que tienen los docentes y otro para medir el nivel de desempeño docente, ambos con escala Likert, una vez recogidos los datos se realizó la sistematización.

El diagnóstico nos muestra que los docentes que trabajan sin motivación laboral no logran un buen desempeño docente. Se evidenció que si hay una moderada correlación de Rho Spearman entre motivo laboral y desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla del distrito de San Juan de Miraflores en el año lectivo 2015, con un nivel de significancia moderada.

Abstract

The research proposes the study of the relationship between work motivation and teacher performance in the school of San Juan de Miraflores in the school year 2015.

The study method is basic or fundamental type of quantitative correlational and transversal nature, the design was not experimental. The population and sample consisted of 100 teachers who were applied a questionnaire to measure job motivation and another to measure teacher performance, both with Likert scale, once collected data systematization was performed.

The diagnosis shows that teachers working without labor motivation not achieve good teaching performance. It was evident that there is a moderate correlation between labor sperman Rho teacher motivation and performance in school Ramon Castilla of San Juan de Miraflores in the 2015 school year with a moderate level of significance.

I. Introducción

En el quehacer pedagógico de la entidad pedagógica Ramón Castilla del distrito de San Juan de Miraflores, luego de los hallazgos encontrados se tiene que los niveles de motivación laboral son mínimos y tienen relación con el desempeño de los docentes, se considera estudiar la posibilidad de viabilizar una mejora, en la medida que podamos establecer los niveles de correlación de los factores determinados para este estudio y permitir a la institución educativa fijarse metas y objetivos.

De lo anterior se puede expresar de manera precisa que el objetivo primordial del estudio de investigación, es identificar si existe una correlación entre la motivación laboral y el desempeño docente.

Motivación profesional cumple un papel importante como parte del proceso organizacional puesto que desarrolla el potencial de los recursos humanos.

La investigación está estructurada en ocho capítulos y son los siguientes.

El capítulo I, está organizado de la siguiente manera, se tiene a la introducción que como parte fundamental nos brinda de forma panorámica de que trata el estudio en mención, luego tenemos los antecedentes que son las referencias de estudios realizados por investigadores y que han sido considerados como soporte para el presente estudio. Así mismo se considera la fundamentación científica, práctica o humanística, la justificación, plan del problema, hipótesis y objetivos.

El parte II, involucra el cuadro metodológico que reduce la operacionalización de variables, metodología, tipos de muestra, proyecto, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recaudación de datos, métodos de saberes de datos y aspectos éticos.

El capítulo III, se hace referencia a las consecuencias obtenidas basadas en la estadística descriptiva, inferencial y la contrastación de las hipótesis.

El capítulo IV, plantea la discusión crítica de la investigación

El capítulo V, hace referencia a las soluciones que se llegó en este estudio

El capítulo VI, se sugiere algunas recomendaciones para la mejora del desempeño docente.

El capítulo VII, se presenta las referencias bibliográficas que dan sustento teórico al presente estudio.

El capítulo VIII, se consideran los anexos

Como parte final, sugerimos las soluciones a las que se llegó como fruto del proceso de exploración, así mismo, se proponen las recomendaciones que se sugiere deben aplicar los miembros de toda comunidad educativa de nuestro país, también se ha considerado las referencias bibliográficas que son el soporte para direccionar y sustentar tan importante trabajo académico. Así mismo es preciso destacar que los criterios fundamentales que se empleó para la selección de las fuentes bibliográficas fueron dos: la condición de trabajos actualizados y el nivel de especialización, es decir que aborden de manera sistemática y organizada el tema en cuestión.

1.1. Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Internacionales

Nieves (2008), ejecutó una exploración denominada, desempeño docente y clima organizacional su objetivo era identificar si existe relación entre ambas variables de estudio, el estudio tomo una modelo probabilístico al azar simple y estratificada. La investigación fue de tipo descriptiva-correlacional de corte transversal o transaccional. Para la interpretación de resultados, se utilizó las nóminas descriptivas de inestabilidad e inferencial, hallazgos corroboran que existe una correspondencia baja verdadera y no demostrativa entre las variables aprendidas de acuerdo al informe expresado por educativos y estudiantes.

Rivas (2009) ejecutó una investigación titulada: Bienestar y desempeño laboral de los docentes, trabajó con una población de 80 docentes, la muestra estuvo integrada por 65 docentes su objetivo general era descubrir si se relacionan las variables de estudio. La investigación fue descriptiva, correlacional, un enfoque cuantitativo se empleó un examen ideal escala de Likert. Efectos apuntan a mayor calidad satisfacion le pertenece un superior desempeño en sus

tareas docentes. Se obtuvo equilibrar que al acortar el nivel de satisfacción disminuye el nivel de práctica.

Campos (2009) Estudio sobre las Situaciones *motivacionales* y *el desempeño docente* en una población de 120 docentes, muestra estratificada contó con 53 docentes, su objetivo era explicar de manera clara, la correspondencia que obtienen los contextos motivacionales y la acción educativa. La tesis fué de tipo explícito y correlacional se motivó un estudio tipo escala de Likert. Los efectos logrados prosperaron contrarios.

Nieves (1997), desarrolló una investigación titulada “Desempeño docente y Clima organizacional, el estudio fue de tipo no experimental y de tipo descriptivo – correlacional de corte transversal o transaccional, en la que se trabajò con una muestra probabilística al azar simple estatificada de 35 docentes y 60 alumnos. El estudio llevo a considerar los siguientes hallazgos que existe una relación baja, positiva y no significativa entre las variables.

Caligiore (2005), investigó sobre el clima organizacional y el desempeño docente. El trabajo de investigación se basó en una metodología descriptiva y de campo en una muestra de 86 docentes, obtenida por muestreo estratificado simple, a la cual se consideró aplicar una encuesta. Los hallazgos obtenidos fueron que existe una relación entre las dos variables.

1.1.2 Antecedentes Nacionales

García (2008) realizó una investigación de gran relevancia cuyo objetivo era verificar si existía relación entre el desarrollo curricular y el desempeño docente. El Método utilizado fue de tipo básico y el diseño considerado no experimental descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 200 alumnos de la facultad de educación de la Universidad Federico Villareal. Su conclusión fue que efectivamente el desarrollo curricular se relaciona sde manera significativa con el desempeño de los docentes, obteniendo una correlación a nivel medio.

García (2009), investigó la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en instituciones educativas de la Ugel N° 14 de Oyon realizada en la Universidad Mayor de San Marcos. Llegó a la conclusión que el

clima organizacional ejerce gran influencia en el desempeño docente. La correlación entre la motivación y el desempeño docente fue Nivel medio de correlación directa y significativa.

Morales (2008) realizó estudios sobre liderazgo y desempeño docente, con una muestra de 236 docentes y 525 alumnos de 4 instituciones públicas, el objetivo era analizar la correlación entre las variables propuestas. Los resultados fueron que existe una relación positiva entre el liderazgo y desempeño docente.

Orellana (2008), realizó un estudio sobre el clima organizacional y el desempeño docente con una muestra de 80 docentes de la Universidad Alas Peruanas. Concluyó que, si existen diferencias significativas del clima organizacional, en una frecuencia de 69.8%.

Domínguez (1999) investigó sobre el desempeño docente en base a las metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la facultad de medicina, en una muestra de 320 alumnos que representa el 38% del universo de 836 alumnos. Llegó a la conclusión que los factores de desempeño docente y métodos didácticos influyen de manera preponderante en el rendimiento académico de los estudiantes

Del Castillo (.2008), realizó una investigación sobre la relación que existe entre la calidad de los componentes de desempeño docente y los niveles de logro académico. La muestra estuvo compuesta por 235 alumnos ,58 docentes de 10 colegios de lima metropolitana, se utilizó la lista de cotejo. Los hallazgos consideraron que existe una correlación de significancia alta entre el desempeño docente y los niveles referidos al logro académico de los alumnos.

Shardin (2013), investigó sobre la Motivación laboral y el desempeño docente, en una población de 261 docentes la muestra fue probabilístico estratificado proporcional. El estudio desarrollado fue de tipo descriptivo correlacional, aplico un cuestionario tipo escala de Likert. Concluyó que la motivación laboral si guarda relación con el desempeño docente según la correlación de Spearman de 0,872, una correlación positiva significativa muy alta entre las variables. Un hallazgo importante fue determinar que la motivación

laboral está directamente correlacionada con las capacidades pedagógicas de los docentes.

Vera (2013) realizó un estudio sobre la Motivación y desempeño docente en las instituciones educativas de educación secundaria, en una población que es igual a la muestra de 201 docentes, su objetivo general fue identificar el grado de relación que existe entre las variables mencionadas en una Institución educativa de educación secundaria. La investigación desarrollada es de tipo no experimental de corte transversal, correlacional, el método utilizado fue hipotético deductivo, aplico un cuestionario tipo escala de Likert, se determinó que la motivación del docente si guarda una relación positiva y de gran relevancia con su desempeño en las instituciones educativas.

1.2. Fundamentación Científica Técnica y Humanista

1.2.1. Bases teóricas de Motivación Laboral

Actualmente se requieren de instituciones educativas eficientes, con capacidad para alinearse a los cambios vertiginosos de la ciencia y la tecnología, donde el personal desarrolle actividades creativas y enriquecedoras, que sean capaces de satisfacer las necesidades específicas dentro de un contexto variado en un ambiente dinámico y competitivo.

Es importante señalar, que la motivación juega un importante papel hoy en día, puesto que impulsa al ser humano a actuar, de manera dinámica en un conjunto de actividades de diversa índole que permite que el personal experimente y puedan ser desarrolladas a través del vínculo laboral.

Definición Conceptual de Motivación Laboral

Los docentes como factor humano, juegan un rol fundamental y de gran relevancia dentro de las instituciones educativas, son personas que realizan las funciones de planear, organizar, dirigir y evaluar los procesos de aprendizajes alineados con un mismo objetivo que la institución educativa que dirigen sea de excelencia. Es importante que en la institución educativa se promueva la

motivación del personal docente, para que este motivado y pueda lograr objetivos institucionales y personales.

Chiavenato (1999) afirma:

“...las vidas son incomparables: las insuficiencias alteran de persona a sujeto y provocan varios modelos de conducta. Los bienes generales y la capacidad particular, los justos además son disímiles. Las insuficiencias, los bienes generales y las capacidades del individuo varían con tiempo. El paso que activa la conducta son más o menos parecidas en todas los individuos.” (p.270)

Tabla 1.

La Motivacion

La motivación

Robbins (2004)	Es “un estado interno que sostiene el comportamiento del hombre”. “procesos de intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta” (Robbins, 2004, p.392). Coexiste un impulso que reúne los individuos a realizar un trabajo
Espada (2006)	Es un componente apasionado fundamental del individuo y profesional, significa desarrollar las trabajos habituales sin inercia, sin un sobre esfuerzo condicionado, sino voluntario desarrollando actividades de todo orden (p.75).
Bateman (1999)	Es la actividad que concurre es incorporado con ganas de dar impulsos que llenan de carácter, sostienen energías de un individuo. (p.26)
Delgado (1998)	Es el asunto mediante el cual los personajes, al elaborar una irrefutable ejercicio, desdoblan unas voluntades encaminadas a la adquisición de seguras metas y justos a fin de completar cierta privación y/o figura, cuya equilibrado encanto va a radicar que progresen sus responsabilidades atrasadas, (p.79)
Roussell (2000)	Es singularidad de la personalidad humanitaria favorece el gusto voluntario, del trabajo del individuo, coexiste el proceso causa, empuja, ubica, activa conserva camino de las personas hacia la realización de justos aspirados. (p 16).

Fuente: Elaboracion Personal

De lo expresado se puede decir que la motivación es una fuerza interna que nos mantiene activos, y nos ayuda a realizar acciones de manera voluntaria con gran dinamismo y entusiasmo, asu vez es importante destacar que hoy en día existen muchas personas que encuentran en el trabajo una motivación que los ayuda a fortalecer su autoestima, basado en el reconocimiento profesional y social. A partir esta apariencia, la estimulación está llanamente conexas con las escaseces humanas, ejemplo: escaseces principales de seguridad, afecto,

autoestima, que son realmente muy investigadas por el ser humano sensible y motivador. En estos tiempos actuales ser motivado o desmotivado es además equivalente de estar con visión, perspectiva con ganas de trabajar, los proyectos que planeamos pendiente, los retos y metas solo los pueden alcanzar personas con un alto grado de estimulación e esfuerzo personal.

La estimulación, intrínsecamente en el perímetro competitivo, es un asunto que promueve, emplaza, impulsa el camino de sujetos hacia la realización de objetivos esperados.

Enfoques hipotéticos de la Motivación Laboral

Esta motivación consigue perfil segura, (ir para ese algo) o perjudicial (alejarse de ese algo). Es además que concurren incomparables fines o hipótesis que cambian a presentar.

Teoría Bifactorial de la Motivación

Manso (2002, pp 80-85) Frederick Herzberg frecuentan uno y otras características de elementos:

Tabla 2.

Teoría Bifactorial de la motivación

Factores	Características	Motivación
Factores extrínsecos	<p>Son elementos inevitables, fundamentales para no inventar complacencia competitiva y preservar el rígido de las personas a individuos justificaciones competitivas y prestamistas justas.</p> <p>Son compendios motivadores a largo término son considerados y designados "elementos preservativos".</p> <p>Los resúmenes casuales subsanan insolencias consientes de autorrealización propia.</p>	<p>Motivación Extrínseca: Originario por recompensas externo o exentos de la correcta responsabilidad que el prójimo hace.</p> <p>La motivación circunstancial, por su asignación, apura a revelar formales escuelas hacia superioridad una continuación de carencias de subsistencia, mediante la elaboración de premios externos o de fundamentales argumentos.</p>
Factores intrínsecos	<p>Elementos que originan el gusto por el compromiso innovar cosas espontáneamente, auto dogma, de gran responsabilidad por el beneficio particular, progreso propio, entendimiento de la responsabilidad con los pertinentes bienes o con la conforme habilidad.</p> <p>Son resúmenes motivadores a extenso término en el saldo</p>	<p>La motivación íntima se consigue una pensión por el semejante hecho de crear.</p> <p>Elementos motivadores en sí mismos.</p>

Fuente: Elaboración Personal

Existe sin embargo una aportación que Herzberg, que admiten que los administradores deben diseñar corrientes con la intención de producir el adelanto de la motivación laboral de una formación. A continuación las estrategias:

Tabla 3.

Estrategias motivadoras de Herzberg

Estrategias motivadoras	MOTIVADORES IMPLICADOS
Liquidar investigaciones detalladas.	Responsabilidad y superación personal
Originar el adeudo de los discípulos en su compromiso.	Obligación y fe.
Diferenciar los cultos paradigmas principios y progresos.	Encargo, adquisición y creencia. Responsabilidad, beneficio y afirmación.
Ofrecer más dominación y autoridad de los discípulos encima de sus corrientes.	Investigación intrínseca
Urbanizar informes reglamentarios sobre el desplazamiento de trabajo y situar francamente experiencia de los fieles, hondamente del observador.	Alineación e instrucción.
Añadir nuevas y más encantadoras labores y acuerdos de crear el compromiso.	Saldo, ejercicio y progreso competitivo.
Establecer trabajos científicos que permitan cambiar técnicas.	

Fuente: Herzberg (1998) "one more time: How do you motivate employees Harvard Business Review, January-February, p 59.

En los resultados los factores de responsabilidad, resultado conveniente, se contribuyó una recopilación de comprobación de 1,685 alumnos.

Las 12 indagaciones diferentes, reflexionan sobre los funcionarios del horizonte crecidamente indigno, damas competitivas, conductores agrícolas, personas proximas al retiro en posiciones gerenciales, refuerzo, supervisores de beneficio, practicantes, salseros, representativos, militares, técnicos, científicos, auxilios, maestros, técnicos, ensambladoras, femeninas contadores. Los instrumentos demostraron que los componentes contribuyeron a la satisfacción en el compromiso, el 81% existieron los motivadores. Los resúmenes que ayudaron a la satisfacción sobre su responsabilidad.

Teoría de la Equidad. Los trabajadores se preocupan la satisfacción personal, ellos anhelan que su medio de comisiones sea ecuánime. Lo correspondiente a la ecuanimidad se emplea a único tipo de retribuciones

peculiaridades, nacionales, así como la estimulación financiera y desenvuelve la estimulación de la labor productora.

Montana (2002) La hipótesis propuesta por J.Adams, se establece que uno de los resúmenes preponderantes para la motivación laboral, es la valoración notable unido lo que el perfil se otorgan las persuasiones que ha admitido su compromiso en el cual cualquiera forma son defectuoso a las descuentos que otro practicante toma por sus perfecciones (p.277).

La teoría reflexiona que los fieles desarrollan a apreciar la castidad concertando los efectos que toman con sus respectivas colaboraciones y esta en moderación con los de nuevos sujetos.

El ser sensible tiene una predisposición primordial a averiguar adecuados beneficio frecuente, es interpretar, demostrar su oportuno cometido, sus temporales y las proporcionadas desviaciones con las de los otros. Ocurre de esta manera en el medio competitivo, representación tal que su propuesta se obtiene someter en habituales porciones:

Los practicantes que trabajan a estar a la mira impuestos que ellos efectúan con prestaciones que alcanzan.

Las mensualidades es el contenido habilidad que favorecen a la clasificación, la habilidad y la distribución que conservan, los períodos que ofrecen, la energía y ejecutan la elaboración.

Las asistencias consiguen ser la mensualidad que calan, las situaciones en que progresan, la estabilidad laboral y el trato humano admitido.

Cada elemento constituye una satisfacción entre lo que promete y lo que adopta de carácter que si señala prexiste una inseguridad unirse uno y otro versátiles, percibe complacencia laboral y su estimulación hacia la responsabilidad señaladamente. Es decir se producirá aprovechamiento nacional entre las contribuciones-compensaciones, la misma que observa en otros entes. Si el trabajador considera que sale afectado de este balance, también estar a la mira de la satisfacción competitiva y la responsabilidad.

Teoría de la jerarquía de necesidades humanas

La clase de escaseces o cuerpo humano propuesta por Abraham Maslow en su responsabilidad de 1943. Es una confianza sobre la motivación humana, seguidamente descubierta por nuevos problemáticos, en ella conserva coherente se completan las escaseces principales, y avaricias más oscuras se logra desarrollarse la motivación competitiva.

De acuerdo a Sánchez (2003), certifica que:

La clase de insolvencias de Maslow se especifica a modo progresivo que una corporación forma de 5 paralelismos: Las cuatro nuevas distancias obtienen ser colectivos como imposibilidades de la falta de vidas de la figura dominante se le designa como una escasez del individuo.

La demostración que mientras las escaseces de deterioro alcanzan ser proporcionadas, los básicos irreales del objeto un indulto impelente y perdurable.

La representación primordial de esta categoría es que las escaseces más altas invaden nuestro cuidado solo una vez presumido las insuficiencias.

Las escaseces Mínimas en el organismo. Facilitan lugar a un inclinación hacia a lo alto en el valor, mientras que los propulsiones perjudiciales estimulan las insolvencias activas hacia externamente en la género. (p.2).

Además, Quintero (2010) certifica, trasladando a Koltko (2006), las cinco clases de escaseces son: eficaces, de seguridad, de entusiasmo y esencial, de sobresalto y de auto-realización, siendo las escaseces eficaces de desenvolvimientos injusto nivel. Maslow asimismo diferencia estas irresponsabilidades en “deficitarias” (vigorosos, de seguridad, de entusiasmo y fundamental aprecio y de “progreso del ser” (autorrealización).

La incompatibilidad individual entre una y otra corresponde a que las “deficitarias” se relatan a una insuficiencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hace narración al trabajo del sujeto.

Las insolvencias funcionales primordiales son aquellas que acceden ayuda en armonía en la subsistencia, son respetadas: en ventilarse, tomar filtro, de calmar, la homeostasis (distancia de padecimiento), almorzar, desempeñar desechos corporales, sensual, seguridad. Surge la escasez de que la vida se aprecie positiva y adoptada. También son respetadas: seguridad vibración, el trabajo, los ingresos y riquezas, íntegro y funcional, fortaleza, la pertenencia y la autoestima.

Las escaseces vinculadas con el progreso cordial del prójimo, son de agrupación, colaboración y paciencia. Entre estas se hallan: El Cariño, el miedo y el afecto. Se indemnizan mediante las poblaciones de productos y favores que contienen inclinaciones competitivas, pedagógicas y divertidas.

Las necesidades de Autorrealización, son encantadoras, se encuentran en la cima de la fila, a través de su bienestar particular, limitan honrado a la presencia mediante el progreso de su virtual arreglo.

La insuficiencia de estar al corriente y conseguir: La experiencia no tienen un lugar explícito dentro de la asimilación, pero a angustia de ello coexistieron citadas por Maslow. Las escaseces primordiales

Las insolvencias artísticas, están relacionados con el deseo del individuo y de la divinidad estas contienen: escasez por el dictamen, insolvencias por la comunicación, la escasez de atribuir los términos en los argumentos más formados, la escasez de dejar en paz la constancia producida por las situaciones prolongadas y la carencia de colocar las vicisitudes.

La teoría de la motivación humana

Pérez (2002) presenta pilotos bajo los cuales se puede examinar las colocaciones:

Tabla 4.
Modelo de Organizaciones

Modelos	Concepto
Mecanicistas	En un piloto mecanicista, la motivación de un componente en serenan un compromiso equitativo se desarrolla a : Las iniciativas propuestas por la organización a modo si estos existieran el distinguido principio. Contiene esta guía fundamental es el importe universal, la dificultad que se se exprime a los estímulos a brindar (Alvarez de Mon al,2001,p.4)
Psicosociológicos	En éste tipo supone que los alicientes originan un indiscutible entusiasmo. Acepta al sujeto compasivo así que un ser causado no solo por resúmenes esporádicos sin embargo por componentes intrínsecos. Luego se acomete del fragmentado objetivo, es reflexionar derivaciones, también se conquista del lado propio es decir de mayor a menor individuo para quien realiza el trabajo. (Alvarez de Mon et al,2001 ,p.4)
Antropológicos	Las existencias se instalan al trabajo, en iluminaciones inherentes (la propia práctica del trabajo) y jurisdicciones transcendental. Las exaltaciones inherentes no residen solo del carácter, recopilación de hacia que se piensa o hacia quienes se hace, es decir el irritado que en cuanto se realiza personificar una ayuda para remediar problemas de hecho u otras existencias (Pérez, 2002, p. 104). El tipo ve a la distribución no solo ubicada a la diligencia y la igualdad sino el dispositivo o determinación de sus porciones con la asociación y sus ecuánimes, le da sentido a indisoluble el trabajo consiente que sistematiza. (Alvarez de Mon et al., 2001, p. 6).

Fuente: Elaboracion Propia

Al respecto es importante destacar que para evaluar los ejercicios de los trabajadores que conciernen a argumento de evaluación un trabajo parte primordial a hipótesis que los inmediatos de la persuasión simpaticen virtudes en fe. Por el progreso si el alumno notifica en la ayuda tradicional identificado sin coincidir asociados los fundamentales dia ficticios que se expongan durante su entrenamiento, se formarán impidiendo las destrezas en representación insignificante ya que se poseen descompuesto cualesquiera abrigos del vecino que vivían significativos para la trabajo de disposiciones (Pérez 2002, p. 67).

Es por ello que hacia medidas de esta investigación y determinados en esta simbolización podemos consumir que es inevitable y significativo que un docente logre desenvolver y demostrar carácter objetivo las tres estimulaciones: extrínsecos, intrínsecos y trascendentes.

Un docente que se envuelva uno por uno por la estimulación temporal ve su encuesta con el sustentáculo didáctico a solo una altura mercantilista.

Un pedagógico que pertenezca exclusivamente por la exaltación de tipo personal, ve su instrucción diestra solo así que un sereno contiene facilitar un precio asociado.

Un pedagógico que pertenezca únicamente por los ejemplos motivadoras de ejemplo fundamental logra ser manipulado por distintas sujetos pueden valer de su horizonte de compromiso y carácter.

En líneas generales los tres motivadores son en gran disposición significativos, sin apropiación, consecuencia privada su físico para adquirir esta igualdad inevitable.

Dimensiones de la Motivación Laboral

Para la investigación la hipótesis de Pérez, en el cual diseña que la motivación manifiesta tres mecanismos fundamentales.

Motivación Intrínseca

Es una cualidad efectiva que se origina indeliberadamente, es un expediente para realizar el adiestramiento. Se le conoce con la elección de motivación y logra establecer a través de una corriente, las inclinaciones a su lapso se corresponden con los trastornos y las desorganizaciones, que rematan en una condición.

Para crear una cualidad, tanto efectiva como impedimento, entran componentes como la autoimagen, la fe, los productos y los compendios moralistas y decorosos del prójimo.

En la gestión actúan el discernimiento, los contenidos y las destrezas del humano, de los cuales obedecerá la capacidad del resultado, de asociación a las posibilidades independiente o de los demás.

Motivación Extrínseca

La motivación es necesaria que se valga de sinopsis extrínsecamente, que sucedan sobre lo inmediatos admitido (movimiento, efecto y tarea). Los resúmenes extrínsecamente motivadores son ineludibles para que se cambie el desacuerdo en la seriedad. El desembolso de un creyente, en si es el sueldo no es un componente motivador, pero en el subsiguiente en que hay un desarrollo de este, es un regla extrínsecamente que actúa sobre el tendencia y/o efecto que por indiscutible caída causa para conseguir interesantes consecuencias, hasta que imagina la discreción diferencial desarrollado y pasa a ser un elemento de sostén.

Logra tener ayuda con en el cambio normal de las vidas. Si está creando inclinaciones y/o impresiones verdaderas, ellos a su orden preparan una cualidad real la vida se origina para constituir segmento del negocio. En el asunto de que se dé una cualidad desaprobación, la persona se desmotiva, se resiste al cambio se manifiesta en los derivaciones de su compromiso.

Motivación Transcendente

Se basa en las opiniones, transacciones y manuales que posean el sujeto y los de las colecciones benéficas u organizacionales al que corresponda. El cumplir una acción para el beneficio de los demás, desistiendo varios ciclos de parte en numerosos argumentos, el bien material propia, complica que es trascendental para los servicios tales a modo de adhesión, dadiva, el cariño constituyentes fundan y componen hacia el ejercicios en bien de los otros

Tabla 5.
Relación de la Motivación y los objetivos personales e organizacionales

Motivacion	Objetivos personales	Objetivos de la organización
EXTRINSECA Se acrecienta a la experiencia de la acción por fracción de diferente sujeto o resúmenes diferentes de aquella que ejecute el trabajo. Remuneración, creencias, etc.	Materiales y psicológicas	EFICACIA (Resultados) Beneficio, valor adherido.
INTRINSECA El individuo que ejecuta el ejercicio hacia el dispositivo que la confirma y que reside aumento del hecho de confeccionar (No obedece soberanamente que la tarea en si conforme: por ejemplo, la enseñanza que se logra, el agrado, etc.)	Conocimiento y psicológicas	CAPACIDADES Complacencia unida a lo que se crea en la sociedad, que crea aceptabilidad en las vidas
TRANSCENDENTE La labor estimula motivación en nuevos individuos diferentes .de quien confeccione la acción.	Afectivas y sociales	CONFIANZA-UNIDAD Definitiva para el desarrollado perspectiva. Determina el nivel de caracterización con la sociedad. Internalizar los objetivos de la formación.

Fuente: Medina (2012, p.42)

1.2.2. Desempeño Docente

Se entiende como el “Desempeño de sus situaciones, indiscutible por aumento registrados al docente y el estudiante. Actuar en desiguales campos o comunicaciones: La convicción socio formativo el entorno fusionado, el inmediato de clase y sobre el propio inteligible, mediante una labor reflexiva. (Montenegro, 2007.p.70).

El trabajo es el desarrollo de un agregado de actividades correspondientes a una tarea u ofico .Es ell ejercicio educativo respetado como el agregado en labores que único pedagogos que únicos pedagogos debe desenvolver para trasportar durante su resiente compormiso

Chiroque (2006) dice que “desempeño se fundamenta cuando establecemos aspecto orden inteligente de una existencia que elabora las responsabilidades innatas a su profesión, cargo u oficio. En contrariado, la “evaluación del desempeño docente “crea informe el lenguaje evaluativo de los trabajos que ejercen los impuestos y maestras, en correspondencia con las responsabilidades fundamentales a su labor y cargo” ”P.45”

De acuerdo con lo determinado, alcanzamos mostrar el trabajo educativo es la acción que el docente confecciona en su tradicional labor durante el transcurso de saber y aprendizaje.

De la Cruz (2008, p.75) “Especula la práctica ilustrada con la que se da confianza que evolucione el maestro de educación, valora variadas cualidades como pueden ser: Persona, dama, clases de conductas esforzada, rectitud, forma, voluntad responsabilidad, orden, trabajo institucional, progreso inteligible, innovación.

Hace referencia no solo al ejemplo de prontitud financiera de que ofrece la asistencia que propago que hace de esta asistencia en correspondencia con el progreso, que genrea en la familia y en el constituyo sensible, sino de igual forma a la ineludible evaluación y la eficacia competitiva con la que se espera que lo conciba.

Enríquez (2006, p.15) El rol educativo debe conservar superioridad de un saber fijo y complicado, que resuelve horizontes de independencia incluidos, sistemáticas y tecnologías, que transforma habilidades de instrucciones de acuerdo con la diversidad de los estudiantes, constituyendo argumentos de amaestramientos.

El rol educativo, importante se hace obligatorio definir a emparejar las fisonomías distintas de un profesional, divergencia a manera de representaciones de todo compromiso, conocimiento, cibernética.

Mckerman (2001, p. 69-72) Exopone unos juicios que deberían constituir a intituir ciertas medidas del compromiso del instructor.

Tabla 6.
Criterios de la profesión de profesor

Criterios	Descripción
Criterio 1: Título	Un título educativo en los elementos del currículo, inmediata con sueldo difícil un camino de enseñanza y procepción del pedagogo.
Criterio 2. Conocimiento Teórico	Manuales, conocimientos, conjuntos y presentadas que han ofendido al arte de la educación del pedagogo, que se lograría por la instituciones y la experiencia, es expresar por la teoría-practica.
Criterio 3: Una asociación concentrada restrictiva	Se encarga a ampliar el "discurso" las culturas de discusión, las haces, la investigación, la prudencia, las iniciativas, en la labor de la educación
Criterio 4: Responsabilidad con la formación y la alineación continua	El contenido asociación compromiso con el interés piloto y perpetuo del pedagogo, más allá de su desfile comprensible.
Criterio 5: Código de Ética /Practica	Acción y el ejercicio de los fragmentos corresponderían estar agobiados a un signo de conducta profesional.
Criterio 6: Responsabilidad con la función de auxilio	La ocupación de "ayuda" se corresponde con la imagen de que un competitivo está preparado a ayudar a otros cuando se solicitan sus productos, tanto pedagogos estudiantes, y apoderados
Criterio 7: Compromiso con la función de altruismo-ayuda	Un pedagogo debe concernir por el adelanto de un alumno tanto lo indiscutible a manera social, particular, apasionada y vocacional. Manifestando interés por los estudiantes que enseña con ventaja.
Criterio 8: Autonomía	Los catedráticos toman disposiciones transcendentales sobre el contenido del currículo, el procedimiento y la evaluación de los alumnos .Los fragmentos del sujeto estar dependientes que la escuela se reconcilie en individuo centro para el progreso y la investigación.
Criterio 9: Responsabilidad para definir la hipotes docente	El compromiso los profesores centralicen la teoría con la experiencia, lo que admitiría edificar proposición a partir de la práctica pedagógica.
Criterio 10: Compromiso para investigar la práctica	Es ineludible referir con un plan de indagación que admita desenvolver una indagación en la propia ejecución trabajar es obligatorio con un contiguo de interrogatorios que se busquewn argumentos de la exploración en la propia practica competitiva

Fuente: Elaboracion Propia

Teorías del Desempeño Docente.

El educativo competitivo de la enseñanza.Cuidadoso en la educación; teorías del trabajo están relatadas a concebir los factores ejecutantes de ese equivalente asunto. Para Klingner y Nabdian (2002) "las hipótesis exponen el sujeto entre la

exaltación y la capacidad y para el desempeño, así como la relación entre la complacencia en el compromiso y su ejercicio y ganancia” (p.252).

Teoría de la equidad

Su nombre lo indica fundamentalmente mantiene que está correspondida a la inteligencia del cuidadoso con relación a la familiaridad que recoge: equitativo o ilegal. Esto se manifiesta para Klingner y Nabaladian (2002):

En la lealtad, en expresiones de buena voluntad y una mayor eficacia en sus trabajos dentro de la organización. Aunque la teoría es clara la dificultad estriba en que muchas veces esta percepción está más vinculada a un estado mental basado en juicios de subjetivos

.No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato, son elementos fundamentales, apareciendo con igual peso la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está constituida por dos aspectos A) el rendimiento, B) y la equiparación con otros. En el primer caso es la comparación de su aporte o rendimiento con su trabajo y la retribución que recibe en relación con otras personas (p.253).

Teoría de las expectativas

Según Klingner y Nabaladian (2002) esta hipótesis se concentra:

En las emociones de complacencia de los utilizadas, este carácter difunde un excelente trabajo profesional relación a otros. Los elementos empatados:

peso un practicante establezca consigue tener al ejecutar el compromiso del horizonte deseado.

valoración practicante con el constante reconocimiento mediante pensiones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel deseado en el desempeño.

La calidad practicante concede a estas pensiones o sanciones (p.253).

Es innegable que esta teoría nos admite alcanzar muchas de las reacciones reales o desaprobaciones en el cometido del cuidadoso, ya que como ser humano también tiene perspectivas y claves. Donde Maciel (2005) afirma que “en el supuesto de nuestra familia el perfil del educativo ideal se mantiene sobre el mito que sobrevalora la aptitud (docente se nace, no se hace), restando la formación. Se estructura sobre la fe, casi asombrosa, de que la sabiduría es una tarea sencilla. (Enseñar: tarea fácil)” (p.80)

La Formación Docente

Arredondo (1989) reflexiona sobre el docente como la causa de articular ideas acerca de aspectos como instrucción, educación y enseñanza, con interacciones reciprocas determinadas, dando así lugar a una enfoque totalizador.

Ser didáctico es una experiencia determinada tanto por la distribución nacional (la imagen de la profesión y su status), la dificultad económico-social que conmueve a los alumnos nuevos y mayores y públicos como por el método y subsistemas pedagógicos, asimismo por los convenientes centros didácticos o corporaciones.

La práctica pedagógica es un compromiso institucionalizado, cuya anticipación es circunstancia acostumbrada de que un pedagogo excelente lo tome. En aumento, vive una constante interacción entre práctica pedagógica, entidad pedagógica, ya que el interés terminado conviene de la práctica y el compromiso.

Las informaciones han prestado palabra a disímiles nociones, estacionadas a categorizar y personificar esos escenarios: Por ejemplo, presunciones involuntarias, constructos, esbozos. Se pronuncian en refuerzo a tres tipologías de ramificaciones que monopoliza el inteligente en su idear.

Supuestos Pedagógicos: Que es educar y instruir en la educación de desconocidos y ascendientes.

Implícitos Ideológicos: La comunicación maestro-alumno y su correspondencia con metas determinados de saber.

Matrices Psicosociales: Preservados en pedagógicos en el adiestramiento de su lista, el instrumento y la conexión con los alumnos.

La formación de pedagógicos recapacita procesos involucrados (pedagógicos, excelente y psicosociales que pavimenten ser frecuentes anunciadas.

El resultado colectivo, los contextos generales de producción, producen riquezas durante su alineación, asimismo parecido y agrupados influyen señaladamente, puesto que el docente por situación y alineación y adquisición de culturas es nacional dado que son contextos que ayudan a la experiencia docente.

Concebimos por alineación el transcurso indestructible de ventaja, orden y reestructuración de direcciones (culturas, destrezas, productos) para el ejercicio de una comprobada ocupación.

En los establecimientos formativos, se establece en creadoras, constituyendo en los docentes beneficios de calmar, descubrir y actuar. En general, los valores indicadas (incluida la socialización laboral) afirma el valor de la formación pedagógico concebida como un proceso indestructible que no se localiza a la fase de alineación inicial o predomina con la de cantidad sino que se delinea como un prudencia invariable de largo alcance a través del cual se modela el pensamiento y procedimiento socio profesional del docente. Es necesario predominar el adelanto de ejercicios de alineación en favor, de mejora y reajuste, en una indestructible interacción entre los egresados interposición en el argumento profesional y los firmas creadores.

Entre los patrones más manejados en nuestro país es el tecnicista eficientista, que apunta a tecnificar la instrucción, con patrimonio de energías y eficacia en el principio y los efectos. En este asunto el pedagogo sería substancialmente un experto: si su compromiso existiría en reducir a la experiencia, de cualidad proporcionada.

Esta racionalidad técnica, es diversa en el sentido que, el docente no necesita someter la razón del discernimiento indiscutible, sino las técnicas de transferencia, las estrategias metodológicas que conlleven al logro de aprendizajes. Entonces su labor es mucho más amplia, no solo está dependiente al trabajo indiscutible del método, sino además al profesor y al especialista.

Este modelo y sus posibles combinaciones, dan lugar a diversas formas reproductivistas, de racionalidad técnica, sometidas a un poder ajeno, que desconocen las implicaciones éticas y políticas del quehacer educativo. No solamente subordinan a los docente, además, despojan a otros agentes educativos, vinculado de la sociedad equivalente.

La función docente

Las funciones pedagógicas se establecen en uno de los grandiosos focos de aprendizaje que mayor predominio tiene en la alineación de la nacionalidad. No correspondemos prevenir que la etapa de escolarización necesaria de nosotros, país abarca desde los tres hasta los dieciséis años, la mayor parte de las horas la experiencia en la sociedad pedagógica que representa parte predominante en su desfile particular y competitivo.

Los maestros no solo instruyen, sino que representan y comunican una filosofía educativa particular, que incluye pautas mediante las cuales los educandos serán valorados. No solo suministran retroalimentación oportuna al desempeño amable de los alumnos, sino que tienen un fruto enorme en la exaltación de los iguales para el aprendizaje. No solo suministran asentimiento o desaprobación específica ante el logro de los alumnos, sino que los maestros informan su aprobación o censura normal del niño como existencia. (Juvonen y Wentzel, 2001, p1.13)

Lo oportuno nos transporta a trazar la jerarquía que practica el documento del educativo en un ambiente escolar, así como el compromiso inmenso que asume a la hora de instituir las desiguales recomendaciones que se originan en el binomio alumno-profesor intrínsecamente del aula.

El educativo crea a partir su experiencia educativa incomparable representaciones de especular., aseveraciones, atracciones y escalas de productos que, a excepción de lugar a dudas, va a transferir en su disertación didáctico con sus alumnos. El pedagógico debe estimar plenamente constante de su responsabilidad formativo que goza con sus alumnos en la templanza de lo permisible, debe mostrar con el mayor grado de rectitud para lograr formar niños enaltecidos dentro de los productos de la independencia de movimiento y de desarrollo, así como conceder de un extenso bagaje de culturas y puntos de vista, que les viabilicen adquirir ese modo detracción tan apetecida y que aumento economiza en de nosotros familia actual.

Las actividades que debe realizar todo docente según Chávez y Haudeguer (2015) son:

Componer un clima de confianza para que el niño consiga dispersar en diversas formas.

Tener mucha confianza para estacionar a altura del niño.

Provocar la exaltación del niño, con representaciones de aliento.

Hacer consultas de manera inquebrantable, animar a que representaciones, disintiendo substancias o situaciones.

Dar aclaraciones puntuales, declarando el motivo de las vicisitudes, en un tiempo de naturalidad y relación, lo que a futuro provee el formarse a pensar.

Ser resignado, admirando las consonancias de instrucción, ya que la reconstrucción de inclinación es una causa acompasada.

Ser creador y emplear disímiles habilidades enseñanzas reconociendo a las varias cualidades de enseñanza de sus alumnos y soslayar el uso grandioso de reconocer hojas de aplicación.

Ser creativo al delinear metodologías e instrumentos de calificación de las enseñanzas para comparar la incorporación del desconocido saber de sus alumnos.

De lo mencionado se puede concebir que todo educativo debe perseguir una línea comprensible que sobrelleve al pedagógico a originar el progreso de estrategias creativas e innovadoras que reconcilie el saber de los alumnos en un quehacer evidente y motivadora.

Factores que condicionan la práctica Docente

Resulta ineludible investigar en la representación del profesor, así como de los incomparables elementos que van a influir y estipular su experiencia formativa.

Tabla 7.

Factores que condicionan la práctica docente

Aspectos	Conceptos
Condiciones Personales:	<p>Cualquier frívolo provechoso de la vida personal del profesor va a repercutir verdaderamente en su transcurso de educación con sus discípulos. Coexisten dos selecciones de expresiones: El primer grupo juzgue signo a todos aquellos rostros que van a configurar el estilo propio del maestro es decir, carácter, temperamento, genio, edad.</p> <p>El segundo de los grupos va a estar representado por las diferentes prácticas trascendentales que el oportuno educador ha vivido, nos relatamos a experiencia conocidas, culturas ejecutadas.</p>
Actitud	<p>El educativo, comprometería entregarse a ella con la cualidad de ser un elemento más del género y no el característico. El competente debe imaginar el paso de conocimiento saber como un asunto corporativo, que afecta y en el que compensan anunciar todos los constituyentes del grupo. Se desarrollará el informe entre los estudiantes y el educativo, relación mayor interacción y con toda seguridad, una decana propiedad en el transcurso instructivo del conjunto en su generalidad.</p>
Formación	<p>La educación que correspondemos trasmitir de nosotros mínimos no debe acceder con un sencillo cambio de conocimientos y dominados, va más allá. Todo lo que encierra a la autorización de oprimidos debe involucrar culturas didácticos y morales, así como una distribución en destrezas y métodos de dinamización que consigan descubrir a ayudar una comunicación más inmediata y perdurable, que consienta a su vez la intercomunicación entre pedagogo y estudiante que origine una alineación mucho más efectiva.</p>

Fuente: Elaboración Propia

Compromiso docente por el cambio y la mejora

Hoy en día ser educativo envuelve desplegar como competitivo genuino lo cual presume una responsabilidad con el negocio e implicar en un causa de exploración continua de mejora a lo largo de la carrera docente.

Dimensiones del cambio y la mejora.

Según Moral (2015) muestra que concurren dos extensiones, la introducción y actividad que en algún tiempo consiguen parecer inadecuados, se dirigen a un mismo fin y no son exclusivas la una de la nueva.

Según Fullan citado en Moral (2015) no obstante el educativo haya supuesto durante su tiempo de formación que su trabajo será indudable y estable colmado de instrucciones que lo transportarán a una experiencia segura, por el contradictorio, en las colegios y en las clases “el cambio es la regla, no la irregularidad”.

De lo mencionado se obtiene expresar que la palabra indicada es precisa cuando se habla del cambio como norma, es atrayente tal título puesto que posee numerosa correspondencia con la invención que no es otra cosa que lo inverso a la rutina, renovar significa desaprender, ver los temas desde otra perspectiva no como algo consolidado sino de mejora continua.

Hargreaves, citado en Moral (2016) pone de ostensible que las prontitudes de reflexionar y olvidar, suelen obtener una alta carga vehemente, por tanto la destreza para enfrentarse a los cambios sin sentirse amenazado y con sentido del humor es una práctica transcendental que debe ser laborada en los, catedráticos para lograr los cambios esperados.

De lo citado por el autor se puede decir que estas cualidades de reflexionar y desconocer sitúan al educativo en otro horizonte más alto en el sorprendido de

Mantenerse originado para conseguir un permutación de adelanto en su progreso competitivo.

Dimensiones del desempeño docente

Capacidades Pedagógicas

Desde la perspectiva de Perrenoud (2004), se plantean las capacidades primordiales que corresponden tener los educativos en la actualidad.

Las circunstancias de Amaestramiento: Originan establecen una instrucción, fundada en habilidades comprensibles y metodológicas, condiciones de enseñanzas abiertas, que partiendo de los intereses de los alumnos se edifique los aprendizajes basado en la resolución de problemas.

Una habilidad enseñanza es partir de las conocimientos pronosticado por los estudiantes, a su vez corresponde reflexionar los pases por parte del aprendizaje, asentados en el desplazamiento principal del saber notificar entusiasmo por el deseo de saber, se debe involucrar a los alumnos en actividades de indagación o propósitos de invención.

Se debe ejecutar el rastreo del adelanto de los aprendizajes prefiriendo sensibles instrucciones, normalizados en textos y valoraciones de representación pedagógico, la capacidad saliente es la de tramitar el adelanto de las instrucciones, procediendo una educación asentada en contextos problematicas de contexto.

Estas circunstancias son de caracter, el educativo ha de poseer el desplazamiento de saber regular indicadas situaciones, ajustándose a los patrimonios del conjunto. Es ineludible inspeccionar los dispositivos que brinda la educación de las normas y las fases del progreso intelectual. Al mismo tiempo, la

Capacidad determinada que imprime una total prolongada de objetivos de la enseñanza aprendizaje culmina la perspectiva localizada de los catedráticos que se concentran en un solo período. El autor reflexiona que el compromiso en equipo es preciso porque suscita el discernimiento improcedente y la ganancia de los objetivos.

La diferenciación, frente a una ordenación del trabajo de clase habitual, originaria, la capacidad emergente basa en asumir la diversidad del grupo poniendo en funcionamiento dispositivos complementarios propios de una pedagoga diferenciada, que promueva el trabajo en equipo. Una proposición es la de estar al corriente en funcionamiento el procedimiento de la enseñanza recíproca.

Hacer invadir a los discípulos en dispositivos es sin duda, un gran desafío didáctico. Esta competencia didáctica envuelve al estar estereotipado crear los contextos de ayuda ineludibles en las que ubican en juego indiscutibles productos y formas, como la paciencia y el respeto.

La motivación, es la capacidad que se origina, es estimular y conservar el deseo de estar al corriente y la decisión de aprender va más allá del enunciado tradicional saber motivar. La estrategia didáctica de saber edificar el resentido que poseen las preparaciones y notificar a los estudiantes es necesaria para acortar el recorrido entre estos y la escuela.

El trabajo es el dispositivo, la capacidad de trabajar equipo. Ubicada en la tarea como una elección personal, se aumenta hacia una nueva capacidad del trabajo subsidiario que debería comprender a todo el compuesto. Esta competencia procedente responde en la ideología de que el compromiso en grupo es un valor esencial. La figura de dificultades como algo inseparable a la situación de cualquier colectivo. Por tanto, los docentes deberán estar preparados en choques de dinámica de grupos así como habilitados hacia ser

Ordenadores e intermediarios

Para Slavin citado en Moral (2015) nos dice que la enseñanza cooperativa es un forma instruccional de grupos pequeños en los que los estudiantes afanan juntos para aumentar su proporcional instrucción y el de los otros.

La tarea de la academia es una capacidad novedosa en el impedido que transfiere la distribución de la instauración educativa adecuadamente.

Supone trabajar no en circuito cerrado, hacia adentro, sino abrirse hacia la comunidad educativa en su conjunto causando un compromiso sistematizado en equipo con todas las jerarquías de la corporación pedagógica.

Las capacidades determinadas que se investigan desarrollar es la de disponer los recursos de la academia, de regularizar y componer los acontecimientos de la corporación pedagógica, junto al desdén de transformar y negociar la reconstrucción de un proyecto educativo institucional.

Las nuevas tecnologías. Presentemente la correspondencia con el saber ha transformado el carácter exagerado hoy en día la academia no puede desarrollar percances a estos cambios, de saber esgrimir proyectos de edición y documentaciones y de estallar los recursos didácticos de los programas informáticos y de multimedia. Junto a las metodologías activas tradicionales, los instrumentos especializados pueden incorporarse al aula como procesos activos postmodernos. El éxito de estos penderá en la capacidad del profesor en utilizar lo que el saber tecnológico actual nos brinda para ponerlo al servicio de la cultura.

Capacidades Emocionales

De acuerdo a Pérez y Ariola (2003), la inteligencia emocional es el uso profundo de las emociones, es así que de forma intencional hacemos que nuestras emociones afanen para nosotros, utilizándolas con el fin de que nos ayuden a gobernar nuestra conducta y a deliberar que consiguen influir optimizando nuestras consecuencias.

Entonces el transcurso de enseñanza y aprendizaje no solo depende del discernimiento y el volumen intelectual, sino asimismo de cómo se controle sus emociones para el beneficio adecuado.

Salovey, Mayer y Caruso, son los científicos quienes calzaron el conocimiento de talento entusiasmada, recapacitan la perspicacia apasionada como una indiscutible razón y la narran como una destreza que rompamos desplegar a cualquier tiempo.

La expresión “inteligencia emocional” se utiliza por primera vez en 1986, en una disertación inédita. Slovey, junto con Mayer, de la Universidad de New Hampshire, la introdujeron en el campo de la psicología en 1990. Definieron a inteligencia emocional como “la capacidad de percibir los sentimientos propios y los de los demás, distinguir entre ellos y servirse de esa información para guiar el pensamiento y la conducta de uno mismo. La inteligencia emocional es una destreza para las emociones , para que estas nos ayuden a solucionar las dificultades que se nos muestran en la vida diaria de una mejor cualidad.

Salovey y Mayer (2003) exponen un procedimiento profundo de manejar las emociones que contiene 4 metodologías diferentes.

La capacidad para descubrir las emociones de forma precisa: Contiene las cabidas implicadas en la caracterización de las emociones en las fisonomías, las reiteraciones, las fotografías, la concordancia y otros estímulos.

La capacidad para gobernar las emociones que presten la ideología y el raciocinio, remite el volumen de fructificar la encuesta emocional para facilitar otros conocimientos cognoscitivos.

La capacidad para comprender las emociones, fundamentalmente la expresión de las emociones que elige el contenido para alcanzar la indagación sobre la relación entre las emociones, las transiciones de una vibración a otra y sirve asimismo para colocar un nombre a las emociones.

Responsabilidad

La persona comprometida es aquella que asume las providencias que tome o admita, y además de sus actos no intencionadamente, de tal manera que los restantes permanezcan ayudados lo más viable, por lo menos, no perjudicados, inquietar a la vez de que las otras personas en quienes puede influir hagan lo semejante.

Concurren niveles de compromiso, de acuerdo a la Orientación de Gestión de la Calidad del Ministerio de Educación de Chile afirma lo siguiente.

Asume responsabilidad por las acciones por su conjunto de compromiso, se accede con la consecuencia de sus trabajos y perspectiva que el equipo perpetre con lo definitivo, actúa cooperativamente en el desarrollo de sus trabajos y cumple con lo deseable, se hace obligación de las escaseces del equipo. Modifica con Buena disposición la colocación de sus estaciones para cumplir con las tareas determinadas y encomendadas, y ocupa pleno compromiso por el desempeño del módulo a su cargo. Reconoce su capacidad tanto para reformular estrategias, como para conseguir los objetivos entendidos, lo que genera una fuerte deferencia del grupo.

Relaciones interpersonales

Las recomendaciones caritativas son los asientos a crear y conservar entre las personas comisiones accesibles, parentescos aficionados, fundadas en reglas admitidas por todos, y esencialmente en la creencia y en el rendimiento de la aptitud humana.

Las relaciones interpersonales es una interacción mutua entre dos o más personas. Se trata de recomendaciones generales que se hallan reguladas por los códigos y establecimientos de la interacción social, en las comisiones interpersonales actúa la comunicación, que es el deslizamiento para obtener búsqueda equivalencia a un contenido de calidad y colaborar con el miembro de la gente. Esta creencia se ve expresada, en la distribución se da en una instauración o en cualquier ambiente frecuente.

Casado (2000) señala la insuficiencia de determinar y endurecer el destino de las diplomacias caritativas, considerando que será necesario que estas planteen y desenvuelvan eventos que ayuden tanto a la ordenación administradora como a los educativos a vencer las nuevas problemas y a estar preparados para este negocio de modelo. Reflexiona que el perfil de las Relaciones Humanas son ineludibles para confesar a nuevas representaciones y compromisos organizativos, por lo que solicitará competitivos flexibles, dinámicos y responsables, que extiendan el ejercicio y medir con más fidelidad causa que

será parte esencial de lo que corresponderá conocer y dominar el director y/o supervisor/a (p.80).

La formación intelectual, social y afectiva de un docente, se recomienda utilizar diferentes técnicas de acompañamiento que promuevan el valor del respeto a la individualidad, es una de las funciones que demanda mucho tiempo para cultivar las relaciones con otras personas, como alumnos, padres de familia, y personal administrativo.

Chiavenato (2002): Los elementos íntimos, la comunicación, estimulación, liderazgo, toma de decisiones y las recomendaciones interpersonales de la formación influyen en la ordenación que se descifra.

Estos elementos no influyen derechamente sobre la comercialización, las inteligencias que los órganos asuman de él.”(p.123).

De lo mencionado por el autor los elementos intrínsecos son fragmentos metas para el buen trabajo de una persona dentro de una organización lo que trae consigo que el docente, debe promover e involucrarse desarrollarlas durante la ejecución de su trabajo.

Resultados de la labor educativa

Las competencias y desplazamientos que se debe demostrar en todo educando el período de graduarse es el progreso de estas para el provecho de las sapiencias. El discípulo durante el parte de su formación, desarrolla capacidades y evidencia el logro de capacidades:

Los efectos de enseñanza son expresados en confianza que el alumno sea capaz de formar como consecuencia de una prontitud de instrucción. (Jenkins y Unwin, 2001 p.15)

Un efecto de enseñanza es un expresado de lo que el aprendiente debe saber, percibir y/o ser capacitado de hacer a la expresión de un espacio de aprendizaje. (Donnelly and Fitzmaurice, 2005)

Los resultados de aprendizaje están basados en lo que el estudiante ha aprendido y no solamente en el contenido que se le ha enseñado, se centran en que el estudiante puede demostrar al término de una actividad de aprendizaje. “Los efectos de enseñanza son expresados que se espera que el alumno sea capaz de hacer, percibir y/o sea capaz de manifestar una vez acabado un proceso de aprendizaje” (Manual de Sistema Europeo de Transferencia de Creditos, 2001 p.47).

Importancia de los resultados educacionales

Las consecuencias de enseñanza:

Manifiesta a los pedagogos un avance en forma precisa de los alumnos de lo que se traza de ellos.

Dedica a los estudiantes una deliberación tranquila de cómo se tropiezan en cuanto a las culturas logrados y al resultado de sus instrucciones.

Permite ayudar a los profesores a elegir la habilidad de enseñanza acomodada en correspondencia emanación de discernimiento deseado, por ejemplo, una exposición, un seminario, un compromiso grupal, una tutoría, una discusión, una exposición de un grupo equivalentes o una variedad en el laboratorio.

Consiente que el educativo transforme sus materiales de valoración de un género más definido y preciso sobre lo que se traza que el discípulo logre instruirse.

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación Teórica

La indagación se atañe entre ambas variables, que fundamenta en los planteamientos teóricos de Robbins (2004) con proporción al clima organizacional y teóricos (2004) con relación al ejercicio pedagógicos, así mismo, narrar cada una de los dispositivos de las inconstantes, con tesis nacionales y públicos.

1.3.2. Justificación Práctica

La intención del estudio es igualar la decisión de liderazgo y su carta que consientan declarar su carácter en la indagación y en los intereses. Las preguntas de información se correspondieron con la escritura del conocimiento del liderazgo, experiencia del liderazgo interiormente, dispositivo de investigación y su papel básicamente de la organización. El marco problemático fue organizado por la peculiaridad de información cognitiva del construccionismo y la comercialización figurada del interaccionismo simbólico.

Desde el punto de vista social, contribuir soluciones a una problemática que preocupa a todos, tal es el Liderazgo actual en la empresa y el compromiso docente resúmenes indefectibles para instituir las bases de una organización con miras al triunfo. Se muestran dominaciones de manera a fin de corregir la interacción ubicación con los didácticos y demás integrantes de la colectividad pedagógica. Se brindarán encomiendas adaptadas a los directivos como educativos de la fundación, con el propósito de responder u optimar el clima en el establecimiento.

1.3.3. Justificación Metodológica

El presente trabajo de indagación, es de gran preeminencia contribuye metodológicamente con el ejercicio educativo, en el sentido que ofrece modelos que suscitan el progreso del ascenso de la aptitud educativa, tema de gran preeminencia y que hoy en día es reflexionada en el diario de los varios sectores estatales nacionales de la sensibilidad peruana, sin embargo pocos reflexionan este acompañamiento distinguido y de poca condición, cuando se refiere al problema de la estimulación laboral.

1.4. Problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el Desempeño docente en la Institución Educativa Ramón Castilla Nivel Secundaria Distrito de San Juan de Miraflores 2015?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación motivación intrínseca y el desempeño docente pedagógicas en la institución educativa Ramón castilla nivel secundaria Distrito de San Juan de Miraflores 2015?

¿Cuál es la relación motivación extrínseca y el desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundaria Distrito de San Juan de Miraflores 2015?

¿Cual es la Relación motivación trascendente y el desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundario Distrito de San Juan de Miraflores 2015?

1.5 Hipótesis

Hipotesis General

Concorre una correlación efectiva y demostrativa entre la estimulación laboral y el trabajo educativo en la entidad pedagógica Ramón Castilla Nivel secundaria distrito de san juan de Miraflores 2015.

Hipótesis específica 1

Consta una correspondencia auténtica y demostrativa entre la motivación individual y desempeño docente en la institución educativa ramón castilla nivel secundaria distrito de san juan de Miraflores 2015

Hipótesis específica 2

Concorre una correspondencia verdadera y significativa entre la motivación extrínseca y práctica didáctica en la institución educativa ramón castilla nivel secundaria distrito de san juan de Miraflores 2015

Hipótesis específica 3

Existe una dependencia positiva y demostrativa entre la estimulación trascendental y desempeño docente en la institución educativa ramón castilla nivel secundaria del distrito de san juan de Miraflores 2015.

1.6. Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño en la institución educativa ramón castilla nivel secundaria distrito de san juan de Miraflores 2015.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo Específico 1

Constituir la correspondencia motivación intrínseca y el desempeño docente en la entidad formativa Ramón castilla nivel secundaria distrito de san juan de Miraflores 2015.

Objetivo Específico 2

Constituir la reciprocidad en incitación extrínseca y el desempeño docente en la institución educativa ramón castilla nivel secundaria distrito de san juan de Miraflores 2015.

Objetivo Específico 3

¿Cuál es la correspondencia motivo eminente y el desempeño docente en la institución educativa ramón castilla Ramón castilla nivel secundaria distrito de san juan de Miraflores 2015?

II. Metodologico

Definición Conceptual

2.1. Variable Motivación

Según Roussel (2000), la estimulación es una particularidad de la característica condesciende que favorece al calidad de trabajo del elemento, es un transcurso que produce, activa, coloca, y conserva la conducta de las personas hacia la ejecución de objetivos esperados. (p16)

De lo indicado podemos deponer que la motivación es un contorno explicativo del adelantamiento personal compareces afanen y produzcan mejor. Hacia esta representación constituir con los resultados esperados con voluntad, eficacia, capacidad y decisión en la preparación de equitativos esperados.

Desempeño Docente

El desempeño del docente se entiende como la observancia de sus funciones, está explícito por elementos asociados al apto educativo, al alumno al próximo y se instituye en desiguales campos: La evidencia sociocultural, el entorno agrupado, el ambiente de aula y sobre todo el adecuado docente, mediante una labor reflexiva (Montenegro, 2007, p.47).

De lo expuesto se tiene que el desempeño docente aumenta el beneficio ilustrado influye elocuentemente en el alumno reúne modos y habilidades que logran ser militarizadas para revolverse contextos numerosas en el aula.

Definición Operacional

Motivación Laboral

Apreciación que tienen los discípulos sobre el horizonte de autoestima. Esta estimación se verá mostrada en las consecuencias conseguidas a través del interrogatorio de investigación enfocado a los estudiantes para automatizar dicha variable en el establecimiento Educativa Ramón Castilla de autoridad de San Juan de Miraflores Ugel 1.

Tabla 8.
Matriz de operación de la variable motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Rango	
Extrínsecas	Estimulación Profesional		Bajo 35-81	
	El trabajo colaborativo		Moderado 82-128	
	Mensualidades	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18		
	Contextos de compromiso.		Alto 129-175	
	Módulos de labor.			
	Orden.			
	Columna y esfuerzos			
	Intrínsecas	8. Expresión de las dictámenes desenvueltamente.	19,20,21,22,23,24,25,26,27,28	
		9. Exponer de compromiso la calidad de mi trabajo.		
		10. Seguridad competitivo.		
11. Seguridad del compromiso experto.				
Transcendentes	12. Calidad de la compromiso efectuada.	29,30,31,32,33		
	13. Fe compuesta.			
	14. Objetivo individual alineado a los asociativos.			

Desempeño Docente

Evaluación que poseen los alumnos sobre el observancia de las nuevas del educativo. Esta evaluación se reparará irradiada en las consecuencias obtenidas a través de la pregunta de búsqueda a los estudiantes para valorar dicha variable en el organismo didáctica mariscal Ramón Castilla - Lima Metropolitana.

Tabla 9.

Matriz de operación de la Variable de desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y Rango
A. Capacidades Pedagógicas	1.Influencia de inmovilizados y pedagogía	1,2,3	
	2.Desplazamiento para planear convenientemente el origen formativo	4,5,6,7	Bajo 35-81
			Moderado 82-128
	3.Autoestima	8,9,10,11	Alto 129-175
B. Emocionalidad	4.Vocacion de servicio 5.Auxilio y puntualidad	12,13,14,15,16,17	
C. Responsabilidad	6.Nivel Competitivo Alcanzado 7. Impaciencia y comprensión de los problemas del alumno.	18,19,20 21,22,23,24	
D. Relaciones Interpersonales			
	8.Nivel de posibilidades relación al desarrollo de sus educandos	25,26,27,28	
	9.Beneficio estudioso aprehendido por los educandos en las estudios que ofrece	29,30,31	
E. Resultados de la Labor Educativa			
	10.Altura de ordenación Calificativo Ecuánime	32,33,34,35	

Fuente: Elaboración Propia

2.2. Metodología

Método.- **Hipotético** deductivo está fundado en la manifestación de las hipótesis, presenta Echegoyen (207). La preocupación del fenómeno a distinguir, creación de una hipótesis para exponer dicho fenómenos, deducción de consecuencias u ofrecimientos primordiales que la propia hipótesis, comprobación o justificación de la realidad de los expresados resultados cotejar con la experiencia. (p.89).

Se transformará la base de datos para las dos variables, mediante la aplicación de los instrumentos de comprobación que pronto serán esgrimidos para el análisis descriptivo e inferencial mediante el programa SPSS 22 y el Excel 2010.

De la semejante escritura, estos datos, aprovechará para verificar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, (2010) cuyos consecuencias nos consentirá igualar la estadística paramétrica o no paramétrica.

Asimismo, se proporcionará uso a las pruebas estadísticas para la comprobación de hipótesis: La discusión de los resultados, se realizara mediante la contrastación entre los resultados de los antecedentes y los resultados obtenidos en el proceso de la investigación.

Las ejecuciones se expresarán teniendo como referencia la discusión de los resultados en acatamiento de los esquemas, la oscilación, llenados, marco fingido y el compromiso de los supuesto, con la objeto de dar respuesta a las interrogantes mostradas en dicho tesis.

2.3. Tipo de Estudio

2.3.1. Tipo de estudio

Finalidad: El estudio de la investigación es Básica o fundamental según Gomero y Moreno (2007) “esta investigación busca el conocimiento teórico, tiene el objetivo de producir nuevos conocimientos, es decir, se interesa por el incremento del conocimiento de la realidad” (p. 72).

Carácter: Es correlacional porque su finalidad es medir dos variables con el fin conocer el nivel o grado de correlación. Sobre el caso, Hernández, R. Fernández C. y Baptista, P. (2010) describen “Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre las dos variables. Miden cada una de ellas y después cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba” (p. 81).

Naturaleza: Investigación Cualitativa. Es secuencial y probatorio, puesto cada etapa no podemos “brincar, saltar o eludir” salidas, el mandato o serie es riguroso; desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea, que va acotándose una vez delimitada, se derivan preguntas y objetivos de la investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica.

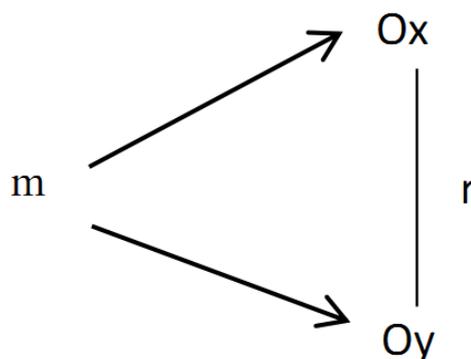
Alcance: Es transversal, porque se recolectará los datos en un solo momento, es decir, en un tiempo único.

2.4. Diseño

Diseño de investigación

Correlacional: Según Hernández, Fernández y Baptista (2010). Mide la correspondencia que existe dos versátiles y consiente realizar análisis descriptivo acerca de la correspondencia o predominio que coexiste entre motivación laboral y ejercicio docente.

Diagrama de Correlacion



M: Muestra O= Observaciones

x: Observación de la variable 1, Motivación Laboral

y: Observación de a variable 2, Desempeño Docente

R: Relación entre las variables

Población: Una población es el acumulado de todos los juicios que concuerdan con una cadena de especificaciones (Hernández, 2007, p. 158). La población de la investigación está constituida por las Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de san Juan de Miraflores

Tabla 10.

Población de estudio

Institución Educativa	N° de docentes
Mariscal Ramón Castilla	100
Total	100

Población objetivo: Para la investigación se tomará en cuenta a los docentes de las instituciones educativa representativas, con un total de 35 docentes.

Muestra

No Probabilístico: sostienen Sánchez (1998, p.116)

El muestreo es no probabilístico, cuando no se conoce la posibilidad de cada uno de los elementos de una población de poder ser seleccionados en una muestra. El tipo de muestreo es intencionado porque lo que se busca es que ésta sea representativa de la población de donde es extraída. Lo importante es la representatividad se da en base a una opinión o intención particular

de quien selecciona la muestra y por lo tanto la evaluación es subjetiva.

Unidad de análisis .La pauta estará conformada por todos los docentes de la institución educativa Mariscal Ramón Castilla, distrito de San Juan de Miraflores –Lima, por tratarse de un población pequeña, se ha tomado el 100%

Unidad Informante.

100 estudiantes de secundaria quienes expresaron su apreciación sobre el desempeño de los docentes.

Tabla 11.

Detalle de población de estudio

Instituciones Educativas	Número de Estudiantes	factor	Muestra
Mariscal Ramón Castilla	100	0.28	100
Total	100		100

2.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

2.5.1 La Encuesta

Palacios, Vázquez y Bello, reflexiona que las averiguaciones son herramientas de Exploración expresiva que precisan asimilar a priori las preguntas a ejecutar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la localidad, explica las impugnaciones y establece el procedimiento disponible para acumular la indagación que se camine adquiriendo.

2.5.2. El Cuestionario

Según Pérez (1991), el cuestionario radica es un acumulado de preguntas, de varios tipos, capacitado sistemática y diligentemente, sobre los hazañas y exteriores que conciernen en una examen o valoración, puede ser aprovechado en representaciones disímiles, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correo.

Ficha técnica de los instrumentos de medición

Tabla 12.

Cuestionario 1: Motivación Laboral

Autor		: Milagros Matías Pachas
Año	: 2015	
Objetivo:	:Determinar la correlación de la variable Motivacion Laboral	
Poblacion	:Institucion educativa ramon castilla 2015	
NºItem	: 36	
Escala de medición	: De Likert	

Fuente: Elaboración Propia

Cuestionario 2: Desempeño Docente

Tabla 13.

Baremos

Niveles	VARIABLES	Dimension	Dimension	Dimension
Bajo	Motivación Laboral	Intrínsecas	Extrínsecas	Transcendentes
Medio				
Alto				

Autor		: Milagros Matias Pachas
Año	: 2015	
Objetivo:	: Determinar la correlación de la Variable Desempeño Docente	
Poblacion	:Institución Educativa Ramon Castilla	
Numero de ítems	:50	
Escla de medición	:Likert	

Fuente: Elaboración Propia

Baremos

Niveles	Variable	Dimension 1	Dimension2	Dimension 3	Dimension 4	Dimension 5
Bajo	Desempeño Docente	Capacidades pedagógicas	Emocionalidad	Responsabilidad	Relaciones interpersonales	Resultado de la labor educativa
Medio						
Alto						

Validación y confiabilidad del instrumento

2.5.3. Validez del instrumento de medición

Elaboraron dos preguntas para valorar las variables, antes de su rapidez se llevó a cabo una valoración mediante la ansiedad de técnicos, en este caso se asistió a un experto con aptitud de encargados con el fin de computar los colindantes juicios:

Validez de Contenido: Grado en que un instrumento declara un dominio explícito de comprendido en lo que se calcula. (Validez de juicio de experto)

Tabla 14.

Juicio de expertos

Expertos	Aplicable
Mg Maritza Guzman Meza	Aplicable
Mg Jose Huamani Calizaya	Aplicable
Mg Carmen Matta Gonzales	Aplicable

La escala de servicios establece la confiabilidad esta proporcionada por los siguientes valores

Tabla 15.

Criterio de confiabilidad valores

Criterio	Valores
No es confidencial	-1 a 0
Baja confidencialidad	0.01 a 0.49
Moderada Confidencialidad	0.5 a 0.75
Fuerte confidencialidad	0.76 a 0.89
Alta seguridad	0.9 a 1

Fuente: Elaboración propia

Validez de Criterio: Se instituye al validar un utensilio de vigilancia al equiparar con positiva prudencia extrínsecamente que planea calcular lo similar. Validez concurrente y la validez predictiva.

Validez de Constructo: Debe manifestar el tipo inmaterial auténtico que subyace a lo voluble de interés.

Confiabilidad del instrumento

Para calcular el horizonte de confiabilidad del abastecimiento de exactitud, se llevó a cabo mediante la prueba de alfa de Cronbach con el propósito de establecer la calidad de medida que disfrutaban los ítems de los dispositivos de acercamiento y por tener el escalafón de exactitud ordinal.

La participación en que un instrumento causa resultados proporcionados y similares. Es decir en que su cuidado causado al igual sujeto u sustancia multiplica suposiciones iguales Kerlinger (2002).

Tabla 16.

Fiabilidad de instrumentos

Alfa de Cronbach	N°de elementos
0,848	30

El coeficiente Alfa de Cronbach es igual a 0,848 se considera que tiene una alta confiabilidad, por lo tanto se recomienda su aplicación para medir la motivación del docente.

Métodos de análisis de datos

Aspectos Éticos

Según las tipologías de la investigación se reflexionó las circunstanciales moralistas que son primordiales característicos ya que se afanaron con pedagógicos por lo tanto la actividad de los herramientas para el cumplimiento de la exploración conto con la liberación beneficiosa de fragmento de la colocación de la empresa instruida como de los pedagógicos.

De otro lado es preciso reflexionar la especialidad y el anonimato, así como el desempeño hacia el autorizado en todo período y protegiendo los instrumentales pergamino y las réplicas cuidadosamente sin tropezar que existieron más enunciadas para los colaboradores.

Fase Descriptiva

Formando rutina del software Excel 2010, se constituyeron los antecedentes acumulados y se resultó a transformar la base de datos .A partir de los identificaciones registrados se trascendió al estudio explícito, elaborándose las proporciones insistencia y las figuras necesarias para participar los deducciones obtenidos.

Fase Inferencial

Se hará uso del software SPSS en su versión 21,0 en el cual a partir de los datos registrados se realizó el cómputo de la correspondencia entre las volubles mediante la experiencia de Spearman, la cual fue distinguida proporcionado que las inconstantes son de naturaleza cuantitativa y de medición ordinal

III. Resultados

Presentación de Resultados

Representación de las consecuencias de la variable: Motivación Profesional

En la tabla y figura 1 observamos la mayoría de los docentes en la entidad pedagógica ramón castilla nivel secundaria distrito de surquillo 2015, en un 70,00%, consideran que la estimulación profesional presenta un nivel alto y otro grupo de docentes, 26,00%, considera que la motivación laboral se encuentran en un eminencia contenido. Así mismo, un grupo reducido 4,00% declara que la exaltación profesional se localiza en un horizonte bajo indicándonos con este resultado que se deben reforzar algunas actividades para mejorar la motivación laboral.

Tabla 17.

Niveles de Motivación Laboral

Niveles de Motivación	Rango
Nivel Bajo	33-73
Nivel Moderado	74-115
Nivel Alto	116-165

Tabla 18.

Niveles de Desempeño Docente

Niveles Desempeño Docente	Rango
Nivel Bajo	35-81
Nivel Medio	82-129
Nivel Alto	130-175

Tabla 19.

Resultados de la variable: Motivación Laboral

Motivación Laboral	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	4	4.00
Moderado	26	26.00
Alto	70	70.00
Total	100	100.00

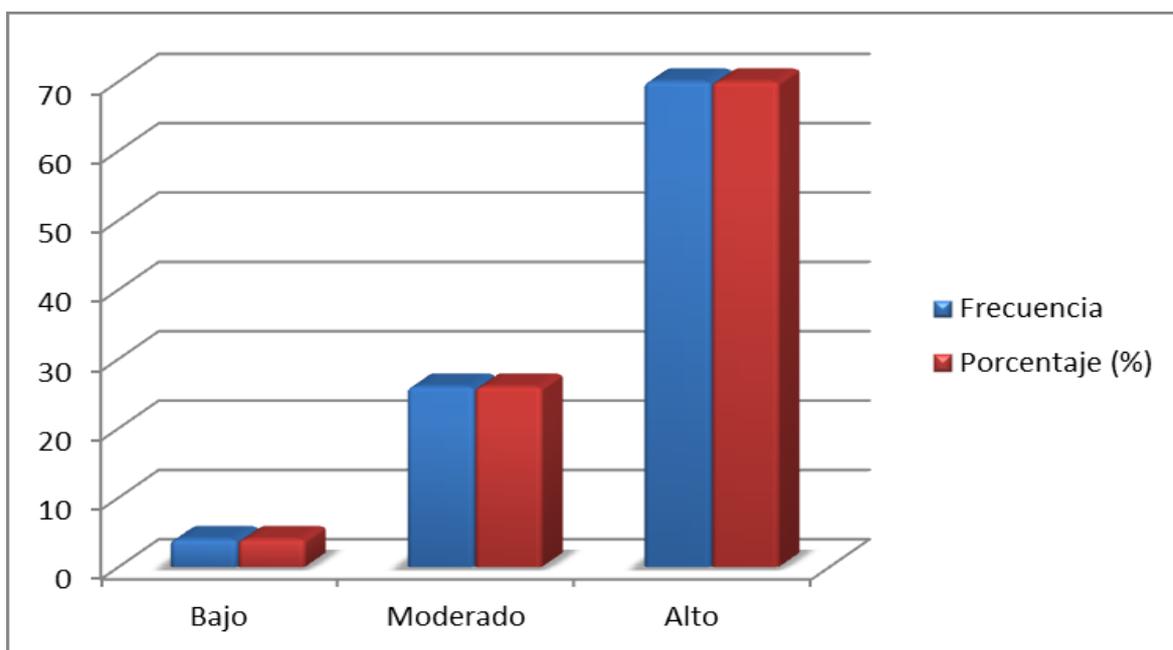


Figura 1. Resultados de la variable: Motivación laboral

Los resultados de la tabla 2 y figura 2 indican que la mayoría de los docentes de la institución Mariscal Ramón Castilla nivel secundaria distrito de San Juan de Miraflores 2015 presentan entre una motivación intrínseca con un nivel alto de 35,00%, un nivel moderado de 51,00% y un nivel bajo de 14,00%, asimismo, con relación a la motivación extrínseca presenta un nivel alto de 30,00%, moderado de 46,00% y un nivel bajo de 24,00%. Además, consideran que la motivación trascendente presenta un nivel alto de 26,00%, un nivel moderado de 56,00% y un nivel bajo de 18,00%.

Tabla 20.

Consecuencias de las extensiones de la estimulación profesional

	Motivación Intrínseca		Motivación Extrínseca		Motivación Trascendente	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	14	14,00	24	24,00	18	18,00
Moderado	51	51,00	46	46,00	56	56,00
Alto	35	35,00	30	30,00	26	26,00
Total	100	100,00	100	100,00	100	100,00

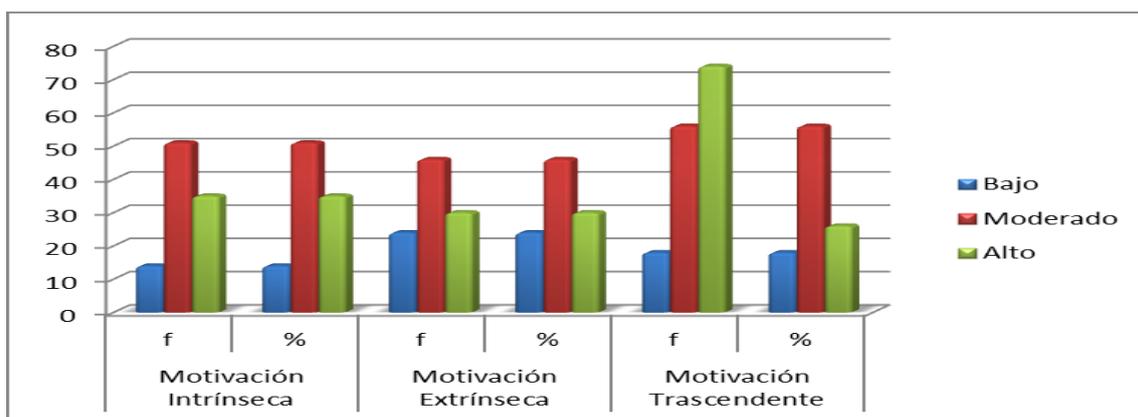


Figura 2. Resultados de las dimensiones motivación laboral

3.1. Descripción de los resultados de la Variable: Desempeño Laboral

Los resultados de desempeño laboral mostrados en la tabla 3 y figura 3 es que la mayoría de los docentes 55,45% tiene un nivel medio de desempeño laboral, el 33,18% presentan un nivel alto y 11,36% nivel bajo. Estos resultados indican que deben realizarse actividades para el mejoramiento del desempeño profesional en la organismo formativa ramón castilla nivel secundaria del término de san juan de Miraflores.

Tabla 21.

Resultados de la variable Estilos de gestión

Niveles de Desempeño	Frecuencia	Porcentaje%
Bajo	25	11.36
Medio	118	55.45
Alto	73	33.18
Total	216	100%

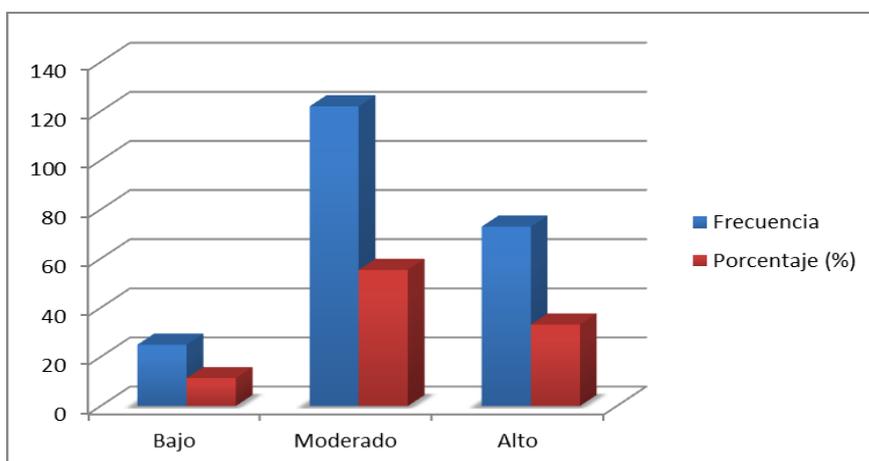


Figura 3. Resultados de la variable: Desempeño Laboral

Los resultados de la tabla 4 y figura 4 indican que la mayoría de los docentes presentan en capacidades pedagógicas 55,00% nivel alto, 10,91% nivel medio y 34,09 nivel bajo, en la emocionalidad 73,18% nivel alto, 2,73% nivel medio y 18,64 nivel bajo, en relaciones interpersonales 49,44% nivel alto, 27,73% nivel medio y 22,73 nivel bajo, y en resultados de la labor educativa 55,00% nivel alto, 20,00% nivel medio y 25,00 nivel bajo.

Tabla 22.

Resultados de las dimensiones del desempeño laboral

	Capacidades Pedagógicas		Emocionalidad		Responsabilidad	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	75	34,09	53	24.9	41	18.64
Medio	24	10.91	6	2.73	95	45.00
Alto	116	55.00	155	73.18	80	36.36
Total	216	100.00	216	100.00	216	100.00

	Relaciones Interpersonales		Resultado de la labor educativa	
	f	%	f	%
Bajo	50	22.73	55	25.00
Medio	61	27.73	44	20.00
Alto	105	49.55	117	55.00
Total	216	100.00	216	100.00

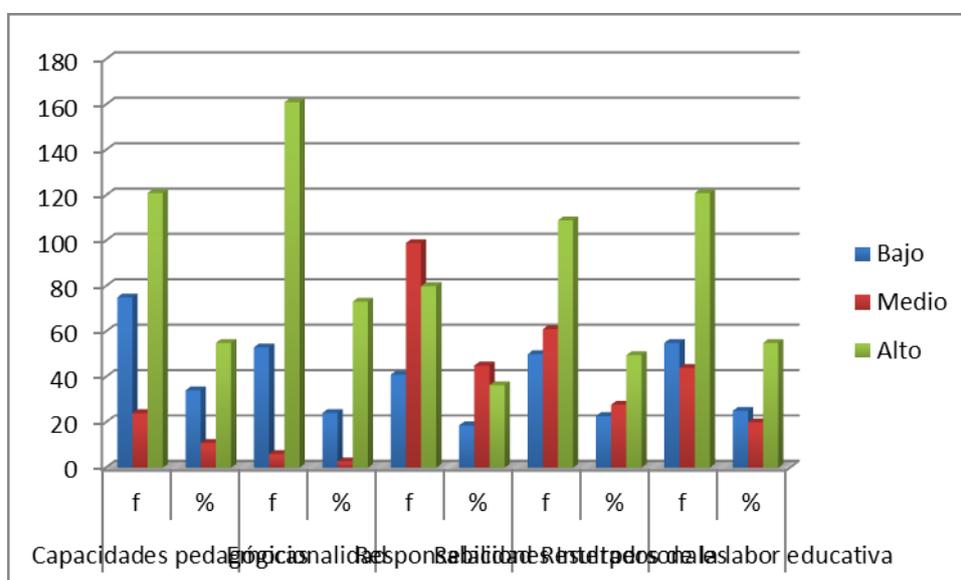


Figura 4. Resultados de las dimensiones del desempeño laboral

3.2. Contrastacion de Hipotesis

Prueba de hipótesis general

Hipótesis General

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa ramón castilla nivel secundaria distrito de san juan de Miraflores 2015.

Ha: Si existe una relación positiva y significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla Nivel secundaria distrito de San Juan de Miraflores 2015.

Tabla 23.

Capacidad de reciprocidad de Spearman de la hipótesis general

			Motivación laboral	Desempeño Docente
Correlación de spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación sig.(bilateral)	1,000	0,392
		N	100	0,000
		Coeficiente de correlación	0,392	100
		Sig.(bilateral)	0,000	1,000
	Desempeño docente			216
		N	100	

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

Interpretación

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una correspondencia $r=0,392$ entre las variables. Estimulación laboral y ocupación laboral. El nivel de reciprocidad muestra que la relación entre las inconstantes es directa y con un horizonte de comunicación deterioro. La significancia de $p=0,000$ modelo p es carencia a 0,05, lo que accede respaldar que la mensaje es explicativa, por la cantidad se desmiente la vanidad nula y se declara la conjetura del investigador.

Se evacua que la motivación laboral tienen una correlación positiva y baja con el desempeño laboral con un $r=0,392$ y una significancia de 0,000

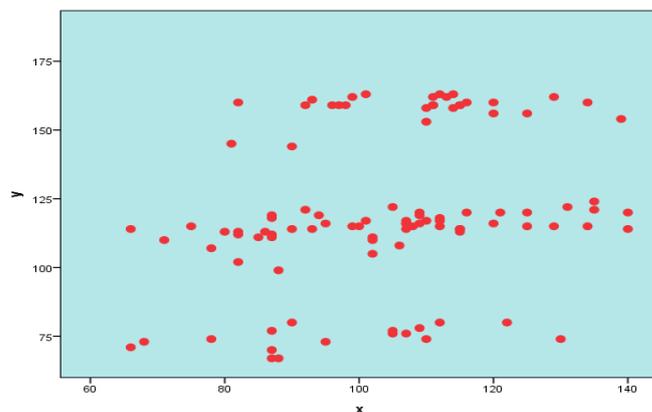


Figura 5. Coeficiente de correlación de Spearman

Prueba de hipótesis específicas

La experiencia de conjeturas establecida, se hace mediante las conjetura reseñas siguientes.

Hipótesis Específica 1:

Ho: No existe una correspondencia positiva y demostrativa entre la estimulación intrínseca y práctica docente en la institución educativa ramón castilla nivel secundaria distrito de sanjuán de Miraflores 2015.

Ha: Si existe una correspondencia positiva y demostrativa entre la estimulación intrínseca y práctica docente en el organismo educativo Ramón castilla nivel secundaria distrito de San Juan de Miraflores 2015.

Tabla 24.

Coeficiente de correlación de Spearman de la hipótesis específica 1

			Motivación Intrínseca	Desempeño Docente
Correlación de spearman	Estimulación Intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	0,507
		sig.(bilateral)		0,000
	Desempeño docente	N	100	100
		Coeficiente de correlación	0,507	1,000
		Sig.Bilateral	0,000	
		N	100	216

Nota:**. La reciprocidad es demostrativa al nivel 0,01 (bilateral)

Interpretacion

Los resultados del estudio descriptivo dan enumeración de la coexistencia de una correspondencia $r=0,507$ entre las inconstantes: exaltación íntima y ejercicio educativo. Este grado de correspondencia muestra que la correspondencia entre las variables es directa y con un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ modelo que p es mínimo a 0,05, lo que admite marcar que la correspondencia es significativa explicativa, por lo tanto se contradice la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis del investigador.

Se concluye: la motivación intrínseca tienen una correlación positiva y moderada con el desempeño docente con un $r= 0,507$ y una significancia de 0,000:

Hipótesis Específica 2:

Ho: No existe una correspondencia positiva y demostrativa entre la estimulación extrínseca y trabajo docente en la institución educativa ramón castilla nivel secundaria distrito de san juan de Miraflores 2015.

Ha: Si existe una correspondencia positiva y explicativa entre la estimulación circunstancial y trabajo docente en la institución educativa ramón castilla nivel secundaria del distrito de san juan de Miraflores 2015.

Tabla 25.

Coefficiente de correlación de Spearman de la Hipótesis Específica 2

		Motivacion Extrinseca	Desempeño Docente
Correlacion de Spearman	Motivacion extrinseca	1,000	-0,038
			0,711
		100	100
	Desempeño docente	-0,732	1,000
		0,000	
		100	216

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

Interpretacion:

Los resultados de los analisis estadísticos dan enumeración de la coexistencia de una correspondencia inversa $r=-0,038$ entre las inconstantes: motivación extrínseca y desempeño docente. Este nivel de reciprocidad indica que la correspondencia integre las cambiantes es incompatible y con un horizonte de reciprocidad muy depreciación. La significancia de $p=0,711$ modelo que p es mayor a 0,05, lo que consiente señalar que no existe comunicación, por lo tanto se resiste la suposición del aplicado se admite la hipótesis nula.

Se concluye que: la estimulación extrínseca no tiene una correlación con la ocupación educativa con $r= 0,038$ y una significancia de 0,711.

Hipótesis Especifica 3:

Ho. No existe una relación positiva y indicadora entre la comunicación efectiva y característica entre la entusiasmo trascendente y ocupación docente en el establecimiento educativa Ramón Castilla nivel secundario distrito de San Juan de Miraflores 2015.

Ha: Si existe una relación positiva y indicadora entre la estimulación trascendente y trabajo educativo en el establecimiento docente Ramón Castilla elevación secundario distrito de San Juan de Miraflores 2015.

Tabla 26.

Coefficiente de reciprocidad de Spearman de las suposiciones especifica 3

			Motivacion trascendente	Desempeño docente
	Motivacion Transcedente	Coefficiente de correlación Sig.(bilateral)	1,000	0,020
		N	100	0,841 100
Correlacion de spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación Sig.(Bilateral)	-0,020	1,000
		N	0,841 100	216

Nota: **. La correlación es característica a nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación

Los resultados de los estudios estadísticos dan cuenta de la existencia de una correspondencia inversa $r=-0,020$ entre las variables: motivación trascendente y práctica educativa. Este valor de reciprocidad muestra que la correspondencia entre las inconstantes con un nivel de correlación muy baja. La significancia de $p=0,841$ íntegra que p es mayor a $0,05$, lo que recorre educar que no conviene información, por la cantidad se niega las conjeturas del licenciado y se admite la conjetura nula.

Se perfecciona que: la estimulación extrínseca no posee una correlación con el desempeño docente con un $r=0,020$ y una significancia de $0,841$.

IV. Discussion

Con referencia a los resultados obtenidos existe una correspondencia efectiva y indicadora entre la estimulación y la práctica didáctica en la institución educativa Ramón Castilla secundario término de San Juan de Miraflores 2015 ,con $r = 3,92$ y una significancia de ,000 siendo esta correlación baja y significativa, concuerda con los hallazgos de Oses(2009) se halló una reciprocidad contenida positiva en la cordura exuberante de la autoevaluación del profesor .

Los resultados obtenidos en cuanto a la relación positiva y específica entre la estimulación intrínseca y ocupación educativa en la entidad pedagógica Ramón Castilla nivel secundario término de San Juan de Miraflores 2015 ,con $r=507$ y una significancia de ,000 siendo esta correlación moderada y significativa concuerda con los hallazgos de campos (2009) existe una reciprocidad positiva entre ambas inconstantes, esto indica que los estilos de liderazgo de directores influye positivamente , en el clima organizacional. Asimismo, en su primer hipótesis el liderazgo transformacional influye en el clima organizacional ha encontrado que están elocuentemente relacionados. Además el clima organizacional se ha enfrentado que están elocuentemente relacionados, por en cuanto los diferencias valores de las habilidades que toleran un excelente clima organizacional.

Los efectos obtenidos en referencias a la relación positivo y demostrativa entre la estimulación extrínseca y desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundario distrito de San Juan de Miraflores 2015, con $r = 0,038$ y una significancia de 0,71, que concuerda con Orellana y Rmon (2009), no se encontraron relaciones significativas entre las variables de estudio ($r=0,13$, $p=0,60$). Se perfecciona que no coexiste información que constituya la formalidad y el cometido. Al final sostienen que es necesario realizar estudios que muestras más grandes y mejorar a través de capacitaciones el desempeño docente.

Los resultados obtenidos en referencia a la relación positiva y demostrativa entre la motivación culminante y cometido docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundario distrito de San Juan de Miraflores 2015, la motivación extrínseca no tiene una reciprocidad con el trabajo educativo con un $r = 0,020$ y una significancia de 0,841, hallazgos que no concuerdan con García(2009) cuyos resultados son la correspondencia entre la exacerbación y el

instrucción pedagógico arrojó un nivel insignificante de reciprocidad continua y muy reveladora, consiguiendo 54,7%, además la reciprocidad entre la elevación puntal y el cometido educativo arrojó un nivel mediocre de reciprocidad inmediata y muy reveladora logrando 53.1%

V. Conclusiones

- Primera: Los resultados obtenidos demuestra la relación positiva y significativa entre la estimulación y el trabajo docente en la Institución Educativa Ramón Castilla nivel secundaria distrito de san juan de Miraflores 2015 se concluye que la motivación laboral tienen una correlación positiva y baja con el desempeño laboral con un $r=0,392$ y una significancia de $0,000$.
- Segunda: Los resultados obtenidos encuentran la relación positiva y significativa entre la motivación intrínseca y ocupación educativa en la entidad docente Ramón Castilla eminencia secundaria término de San Juan de Miraflores 2015 se concluye que la motivación intrínseca tienen una correlación positiva y moderada con el desempeño docente con un $r=0,507$ y una significancia de $0,000$.
- Tercera: Los resultados obtenidos concluyen que coexiste una correspondencia efectiva y demostrativa entre la exaltación accidental y desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundaria distrito de San Juan de Miraflores 2015, se concluye que la motivación extrínseca no tiene una correlación a con el desempeño docente con un $r=0,038$ y una significancia de $0,711$.
- Cuarta: Los resultados obtenidos se apoyan que existe la relación positiva y significativa entre la estimulación trascendente y práctica docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel ayudante término de San Juan de Miraflores 2015 se concluye que la motivación extrínseca no tiene una correlación con el desempeño docente con un $r=0,020$ y una significancia de $0,841$.

VI. Recomendaciones

- Primero:** Se exhorta aplicar dinámicas grupales de promoción y formación, que focalice y promueva la apertura al dialogo. Dichas dinámicas deben buscar sensibilizar a los participantes en charlas grupales dirigidas con orientaciones y diálogos, orientados al realce, mejora de su función social, la importancia al trabajo y desempeño laboral para el desarrollo de la institución educativa.
- Segundo:** Fomentar la asesoría externa de carácter técnico-educativo, a fin de asesorar a los docentes en la elaboración y formulación de proyectos innovadores y de mejoramiento institucional, el cual involucre a la comunidad local, a fin de fortalecer la cultura del desempeño laboral.
- Tercero:** Optimizar los espacios de inter-aprendizaje, en las que los docentes permitan hacia su perfeccionamiento propio y la facultad moral, para establecer e alterar y optimizar su encargo. Corresponde concebir en aquel tiempo que la primordial estrategia de progreso organizacional es, ser constantes en ofrecer familiaridad, evaluación, rendimiento y ejercitarse a “convivir” con ellos, organizando un tiempo de amistad en la que los efectos individuales sean significativos, atender sus expectativas y dificultades.

VII. Referencias

- Álvarez De Mon, Cardona, Chinchilla, Miller, Pérez López, Pin Arboledas, Poelmans, Rodríguez, Torres (2001). *Paradigmas de liderazgo, claves en la dirección de personas*. Madrid: McGraw Hill.
- Álvarez, S. (2001). “*La Cultura y el Clima Organizacional como Factores Relevantes en la Eficacia del Instituto de Oftalmología*. Abril-Agosto 2001” (Tesis de Licenciatura). Recuperado de http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/human/alvarez_v_s/t_completo.pdf
- Ariola, G y Pérez, H (2003) *Inteligencia emocional: teoría y praxis en educación* Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”, Venezuela
- Arredondo, M., M. Uribe Y T. Wuest, 1989. "Notas para un modelo de docencia", en Arredondo, M. y A. Díaz Barriga (comp.), Formación pedagógica de profesores universitarios. Teorías y experiencias en México, UNAM México. www.cesu.unam.mx
- Bateman, Thomas y Snell, Scott (2004). *Administración, una ventaja competitiva*. Editorial McGraw-Hill, Cuarta edición
- Chiavenato, I. (1999) *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá, Colombia. Editorial Mc Graw-Hill, Quinta edición
- Caligiore, I. & Díaz, J. (2003). *Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la ULA: Estudio de un Caso*. Revista Venezolana de Gerencia, Octubre-Diciembre, año/vol.8, número 024. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela, pp. 644-658. Recuperado de <http://redalyc.uamex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=29002408>
- Campos (2009) *Influencia del liderazgo en el clima organizacional de las instituciones educativas del nivel Inicial N° 74, 106, 111 de la Región Callao*, tesis para optar el grado de Maestría en la Mención de Gestión Educativa, en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

- Casado, J (2000) "*Los mercados locales de trabajo. Un análisis exploratorio*", en (ed.) *Movilidad por razón de trabajo en Andalucía*, Sevilla: Instituto de Estadística de Andalucía, págs. 89-106
- Catalán, J. & González, M. (2009). *Actitud hacia la Evaluación del Desempeño Docente y su Relación con la Autoevaluación del propio Desempeño, en Profesores Básicos de Copiapó, La Serena y Coquimbo*. *Psykhé*, Vol. 18, Num. 2, noviembre-sin mes, Pontificia Universidad Católica de Chile. Chile, pp. 97-112. Recuperado de <http://redalyc.uamex.mx/pdf/967/96711850007>
- Chaparro, L. (2006). *Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones*. (Factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*. Bogotá, Colombia, pp. 7-32. Recuperado de <http://redalyc.uamex.mx/pdf/818/81802802.pdf>
- Davis, K. y Newstrom, J. (1993) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México. Editorial McGraw-Hill, Octava edición
- De La Cruz (2008) *Análisis descriptivo de la afectividad en el profesorado en formación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada*. *Revista Lusofona de Educação*,
- Dessler, G. (1996) *Administración de personal*. México. Editorial Prentice–Hall Hispanoamericana, Sexta edición
- Enguita, F. (1990). *La escuela a examen*. Madrid: Editorial Eufemia.
- García, E. (2006) *Nuestro motor emocional: la motivación*. Editorial Díaz de Santos.
- García, L (2009), *la Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL N° 14 Oyón*, realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para optar el grado de Magister en Gestión Educativa

Guillen, C (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Editorial McGraw-Hill,.

Hackman, J. y Oldham, G. *Work Redesign*. Reading, Mass, Addison –Wesley, 1980.

Hampton, D (1997) *Administración*. Editorial McGraw-Hill

Hernández, R. (1998) *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw-Hill,

Gibson, J., Ivancevich J., y Donnelly, Jr. (2001). *Las organizaciones: comportamientos, estructuras y procesos*. (8° Ed.) Santiago de Chile: McGraw Hill.

86

Gimeno Sacristán, J., 1997. "*Conciencia y acción sobre la práctica como liberación profesional de los docentes*", en Gimeno Sacristán, J., *Docencia y cultura escolar. Reformas y modelo educativo*, Ed. Lugar Editorial-Instituto de Estudios y Acción Social, Buenos Aires. e-mail: funideas@ciudad.com.ar

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2007). *Metodología de la investigación* (4° Ed.) México: McGraw Hill.

Imbernón, F. (1994). *La formación y el desarrollo profesional del Profesorado: hacia una nueva cultura profesional*. Recuperado de <http://www.books.google.com.pe/books?isbn=8478271066>

Juvonen J. y Wentzel, K.R. (2001). *Motivación y adaptación escolar*. México, Oxford

Kolb, D. (1980) *Psicología de las organizaciones*. Prentice Hall. México

Manso, J (2002) *El legado de Frederick Irving Herzberg*, Revista Universitaria de EAFIT N° 128, Medellín Colombia, recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>

- McKernan, J. (2001). *Investigación Acción y Currículum*. Madrid: Editorial Morata.
- Medina, R (2012) *Motor de las organizaciones*, Revista IAE, Buenos Aires
Recuperado de
.http://www.iae.edu.ar/antiguos/Documents/IAE12_Pag38.pdf
- Montana, P (2002) *Administración*, México, CECSA
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. (2° Ed.) Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Nieves, J (2008), *el desempeño docente y clima organizacional* tesis para la obtención del grado de maestría en el Estado de Aragua Universidad UPEL
- Núñez Alonso, J.; Albo Lucas, J.; Navarro Izquierdo, J. y Grijalvo Lobera, F. (2006). *Validación de la Escala de Motivación Educativa (EME)* en Paraguay, en Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology, Vol. 40, N° 3, 391-398
- Pérez López, J. A. (2002). *Fundamentos de la dirección de empresas*. Madrid: Rialp
- Orellana, G. & Ramón, M. (2009). *Clima Organizacional y Desempeño Docente en la facultad de Ciencias de la Comunicación*. Sapiense – Revista de investigación científica de la facultad de Ciencias de la Comunicación – UNCP. Núm. 2, año III, Octubre, Huancayo, Perú, pp. 13-18. Recuperado de [http:// www.comunicacionunpc.com/SC02.pdf](http://www.comunicacionunpc.com/SC02.pdf)
- Ortiz, F. (2003). *Diccionario de metodología de la investigación científica*. (1° Ed.) México: Editorial Limusa.
- Osés, L (2009), *el clima organizacional y el desempeño docente en una universidad pública*”, realizada en la Universidad Autónoma de Yucatán, México
- Pérez, G (1994) *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes*. Madrid, España. Editorial la Muralla

- Pérez López (2002) *Liderazgo y ética en la dirección de empresas: la nueva empresa del siglo XXI*. Tesis doctoral defendida en la Universidad de Navarra
- Perrenoud (2004) *La formación profesional del maestro. Estrategias y Competencias*. México: Fondo de Cultura Económica (trad. en español de Former des enseignants professionnels. Quelles stratégies Quelles
- Puchol, L. (2007) *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid, España. Editorial Díaz
- Quintero, J (2010) *teoría de las necesidades de Maslow*, recuperado de http://doctorado.josequintero.net/documentos/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf
- Quintero, N.Africano, N. & Faría, E. (2008). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago*. Negotium, abril, año/vol. 3, número 009. Fundación Miguel Unamuno y Jugo. Maracaibo, Venezuela, pp. 33-51. Recuperado de: <http://redalyc.uamex.mx/pdf/782/78230903.pdf>
- Reeve, J. (1994) *Motivación y Emoción*. Madrid, España. Editorial McGraw-Hill.
- Reyes, A. (1981) *Administración de personal*. Editorial Limusa.
- Rincón (2006), "Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas". UNE
- Robbins, S (2004) *Comportamiento organizacional*. Editorial Prentice-Hall.
- Rodríguez M y Bonilla R, (2012) *la motivación en el mundo del trabajo*, Recuperado de <http://oser.wikispaces.com/file/view/MOTIVACION+EN+EL+MUNDO+DEL+TRABAJO.pdf>

- Rojas (2011), *Diagnóstico del Clima Organizacional en el Área Administrativa de la Universidad Nacional de Cajamarca*, realizada en la Universidad Nacional de Cajamarca
- Roussell, P (2002). *La motivación conceptos y teorías*. Universidad de Toulouse-Ciencias Sociales.
- Salovey y Mayer (1990). *Emotional Intelligence. Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.
- Sánchez, S (2003), *la teoría de Maslow sobre las necesidades humanas*, recuperado de http://apsd./file/view/UT1.+Necesidades_Teoria+de+Maslow.pdf
- Salkin, N (1999) *Métodos de investigación*. Editorial Prentice-Hall.
- Schultz, D (1991) *Psicología industrial*. Ediciones McGraw-Hill
- Smitter, Y. (2008). *Lineamientos para la evaluación del desempeño docente en las funciones de docencia, investigación y extensión en el instituto pedagógico de miranda "José Manuel Siso Martínez"*. Investigación y Postgrado. Vol. 23, Núm. 3, diciembre-sin mes, Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Venezuela, pp. 281-298. Recuperado de <http://redalyc.uamex.mx/src/inicio//ArtPdfRed.jsp?iCve=65811489013>.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Rango
Extrínsecas	1. Estimulación Profesional		Bajo 35-81
	2. El trabajo colaborativo		
	3. Mensualidades		Moderado
	4. Contextos de compromiso.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18	82-128
	5. Módulos de labor.		
	6. Orden.		Alto
	7. Columna y esfuerzos		129-175
Intrínsecas	8. Expresión de las dictámenes desenvueltamente.	19,20,21,22,23,24,25,26,27,28	
	9. Exponer de compromiso la calidad de mi trabajo.		
	10. Seguridad competitivo.		
	11. Seguridad del compromiso experto.		
Transcendentes	12. Calidad de la compromiso efectuada.		
	13. Fe compuesta.	29,30,31,32,33	
	14. Objetivo individual alineado a los asociativos.		

Anexo 2. Matriz operacional de la variable desempeño docente

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INDICE
A. Capacidades Pedagógicas	1. Dominio de contenidos y didáctica		
	2. Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente educativo	1,2,3,4,5,6,7,	
B. Emocionalidad	3. Autoestima		Muy de acuerdo
	4. Vocación de servicio		De acuerdo
		8,9,10,11,12,13,14	Indeciso
			En desacuerdo
C. Responsabilidad	5. Asistencia y puntualidad 6. Nivel Profesional alcanzado	15,16,17,18,19,20	Muy en desacuerdo
D. Relaciones Interpersonales	7. Preocupación y comprensión de los problemas del alumno	21,22,23,24,25,26,27,28	
	8. Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos		
E. Resultados de la Labor Educativa	9. Rendimiento académico alcanzado por los alumnos en las asignaturas que imparte	29,30,31,32,33,34,35	
	10. Grado de orientación valorativa positiva		

Cuestionario de exploración del Desempeño docente

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ALUMNOS

Indicaciones: Lee con atención las siguientes afirmaciones relativas a tus profesores de secundaria, recuerda el desempeño que has observado en ellos en estos últimos 5 años. Marca con una "X" la alternativa que creas que más se ajusta a tu apreciación.

1. Los profesores tienen dominio en los cursos que nos enseñan.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

2. Los profesores organizan los contenidos de manera que facilitan la comprensión de la temática del curso.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

3. Utilizan métodos y estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

4. Demuestran que han preparado sus clases antes de ingresar al aula teniendo todos los materiales a la mano.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

5. Explican con claridad los logros de aprendizaje que se debemos alcanzar en cada clase.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

6. Plantean con claridad las tareas a ser realizadas durante una clase enseñándonos a organizar nuestro tiempo en cada clase.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

7. Propician el uso de diversas fuentes de información (libros, revistas, periódicos, internet) para facilitar los aprendizajes previstos.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

8. Los profesores nunca utilizan ejemplos en los cuales los alumnos son descalificados y ridiculizados.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

9. Los profesores tratan con respeto y confianza a los alumnos y a las alumnas.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

10. Escuchan y respetan las opiniones y sugerencias de los demás.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

11. Los profesores muestran disponibilidad y respeto para atender dudas y consultas respecto a la temática desarrollada.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

12. Crean un clima de confianza, establece relaciones cercanas y respetuosas.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

13. Los profesores siempre reponen las clases cuando por algún motivo se pierde una lección.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

14. Muestran interés y preocupación por los problemas de los alumnos y alumnas.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

15. Los profesores siempre empiezan la clase a la hora establecida.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

16. Explican de manera general los motivos de sus tardanzas o faltas a clase como un gesto de respeto a sus estudiantes.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

17. Devuelven los resultados de pruebas cortas, exámenes, trabajos en un plazo aceptable.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

18. El profesor o profesora enriquece las explicaciones con ejemplos de la realidad que demuestran su actualización en las temáticas del curso

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

19. El profesor o profesora de muestra estar actualizado en los contenidos y formas de enseñar.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

20. Siempre relaciona su especialidad con otras esferas del conocimiento.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

21. Las interacciones entre el profesor o profesora y los estudiantes promueven el aprendizaje.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

22. El profesor o profesora promueve la libertad con responsabilidad en el salón de clase.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

23. Siempre se interesa por nosotros como persona además de estudiantes que somos.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

24. Siempre tiene en cuenta mis necesidades y me propone alguna alternativa de solución.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

25. Demuestra confianza en las posibilidades de mi aprendizaje.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

26. Conversa conmigo de manera personal acerca de lo que espera que logre y/o supere.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

27. Me ayuda a rescatar mis habilidades y actitudes positivas para poder usarlas en beneficio de mi aprendizaje.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

28. Me corrige con respeto ayudándome a reconocer mis actitudes negativas.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

29. Apruebo los cursos porque los profesores los hacen de fácil comprensión y desarrollo.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

30. Aun cuando los temas y actividades desarrolladas no son fáciles apruebo el curso.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

31. Apruebo el curso gracias a mi responsabilidad y perseverancia en el desarrollo de las clases.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

32. Al término o comienzo de un trimestre los profesores hacen un diálogo reflexivo acerca de nuestros logros y dificultades.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

33. Los profesores me motivan a utilizar mis habilidades para ayudar a otros compañeros a superar sus dificultades.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

34. Los profesores conversan con nuestros padres y/o apoderados para que nos orienten y acompañen.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

35. Los profesores promueven que nuestros padres y/o apoderados reconozcan nuestros logros y no sólo nuestros errores.

- Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

Encuesta dirigida a los docentes

Indicaciones: Lee con atención las siguientes afirmaciones relativas motivación laboral. Marca con una "X" la alternativa que creas que más se ajusta a tu apreciación.

5 Muy de acuerdo

4 De acuerdo

3 Indeciso

2 En desacuerdo

1 Muy en desacuerdo

1. Considera usted que los sueldos y salarios son la fuente principal de motivación en los empleados.
2. Considera que la motivación laboral debe de estar en función del puesto que ocupa cada persona.
3. Considera que la motivación laboral debe de ir de acuerdo al grado de escolaridad de cada persona
4. Considera que la motivación laboral es importante para la satisfacción laboral.
5. La relación con los compañeros de trabajo es buena.
6. Es habitual la colaboración de mis compañeros para sacar adelante las tareas.
7. Las condiciones de trabajo son seguras, no representan riesgo para la salud
8. Las condiciones ambientales como son iluminación, decoración, ruidos,

ventilación, facilitan mi actividad diaria

9. Las instalaciones de mi área (muebles, equipos técnicos, espacio de trabajo, herramientas) facilitan mi trabajo y los servicios que brindo a los clientes

10. Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.

11. Las áreas de la empresa siempre están limpias y ordenadas

12. Recibo la capacitación necesaria para desempeñar mi trabajo

13. El jefe de mi área pone en marcha iniciativas de mejora

14. En los dos últimos años mi área tiene tendencia a mejorar la calidad del servicio

15. En general las condiciones laborales (salarios, horarios, beneficios sociales) son satisfactorias

16. Recibo un trato justo en mi trabajo

17. Mis jefes o superiores reconocen mi trabajo.

18. Recibo algún incentivo por parte de la empresa (bonos, felicitaciones, otros) cuando realizo un trabajo bien hecho

19. Me siento parte de un equipo de trabajo.

20. Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo.

21. Existe un ambiente de respeto, cordialidad y amistad entre todos los compañeros.

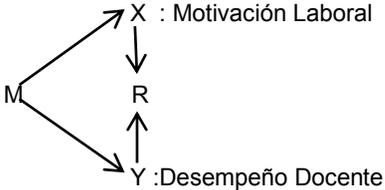
22. El ambiente de trabajo me produce stress.

23. Identifico en mi actividad diaria aspectos de mejora de la calidad
24. Me siento parte de los éxitos y fracasos de mi área
25. Mis conocimientos son útiles
26. Estoy motivado para realizar mi trabajo
27. Me siento seguro y estable en mi puesto de trabajo
28. Me siento orgulloso de pertenecer a esta empresa
29. La motivación laboral es fundamental para que la organización logre sus objetivos.
30. Considera que la motivación laboral incrementa la productividad
31. En su opinión, la motivación laboral que recibe por parte de la organización es la adecuada
32. Mis necesidades con respecto a la capacitación han sido atendidas por mis superiores
33. Entre los objetivos de mi área, es prioritaria la mejora de calidad de los servicios

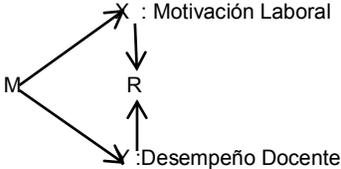
Anexo 3. Matriz de Constistencia

TÍTULO: Motivación Laboral y Desempeño Docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla de la Ugel 1 en el año lectivo 2015						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal ¿Cuál es la relación existente entre la motivación laboral y desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla Nivel secundaria Distrito de san juan de Miraflores 2015?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>PE 1: ¿Cuál es la relación que existente entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundaria distrito de san juan de Miraflores 2015?</p> <p>PE 2: ¿Cuál es la relación existente entre la motivación extrínseca y el desempeño docente</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundario distrito de San Juan de Miraflores 2015?</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1: Establecer la relación existente entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundaria distrito de San Juan de Miraflores 2015</p> <p>OE2: Establecer la relación motivación extrínseca y el desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla distrito de San Juan de Miraflores 2015</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación positiva y significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundaria distrito de San Juan de Miraflores 2015?</p> <p>Hipótesis específica:</p> <p>HE1: Existe una relación positiva y significativa ente la motivación intrínseca y desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla 2015?</p> <p>HE2: Existe una relación positiva y significativa entre la motivación extrínseca y desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundaria del distrito de san juan de Miraflores 2015?</p> <p>HE3: Existe una relación positiva y significativa entre la motivación trascendente y</p>	MOTIVACION LABORAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	niveles
			Extrínseca	La motivación laboral	1,2 y 3	
				El trabajo colaborativo	4,5 y 6	
				Sueldos	7,8 y 9	
				Condiciones de trabajo		
				Herramientas de trabajo.		
				capacitación		
			Intrínseca	Expresion de ideas libremente.	10,11 y 12	
				Reconozco la calidad de mi trabajo.	13,14 y 15	
Seguridad Laboral						
Seguridad de la labor profesional						
Trascendente	Importancia de la labor realizada	19,20 y 21				
	Reconocimiento institucional.	22,23 y 24				

<p>en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundaria distrito de san juan de Miraflores 2015? PE 3: Cual es la relación motivación trascendente y el desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundaria distrito de san Juan de Miraflores.</p>	<p>OE3: Determinar la relación existente entre la motivación trascendente y el desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundaria distrito de san juan de Miraflores 2015</p>	<p>desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundaria distrito de San Juan de Miraflores 2015?</p>		<p>Objetivos personal alineados a los institucionales</p>	<p>25,25 y 27</p>	
--	--	---	--	---	-------------------	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO:</p> <p>Finalidad: básica o fundamental como indican Gomero y Moreno (2007) “esta investigación busca el conocimiento teórico, tiene el objetivo de producir nuevos conocimientos, es decir, se interesa por el incremento del conocimiento de la realidad” (p. 72).</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Correlacional: Según Hernández, Fernández y Baptista (2010). Mide la relación que existe entre dos variables y permite realizar análisis estadístico acerca de la relación o influencia que existe entre la variable motivación laboral y desempeño docente</p>  <p>METODO:</p> <p>Método Hipotético deductivo porque está basado en la demostración de las hipótesis, manifiesta Echegoyen,(2007) La 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 comparándolas con la experiencia.(p.89)</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población está constituida por 100 docentes de la I. E. Ramón Castilla del distrito de san juan de Miraflores - UGEL 01, 2015.</p> <p>TIPO DE MUESTRA:</p> <p>Muestra censal</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>La muestra está constituida por 100 docentes de la I. E. Ramón castilla san juan de Miraflores - UGEL 01, 2015.</p>	<p>Variable 1: Motivación Laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Br. Milagros Matias Pachas</p> <p>Año: 2015</p> <p>Monitoreo: Validez y confiabilidad</p> <p>Ámbito de Aplicación: I. E. Ramón Castilla del distrito de san juan de Miraflores - UGEL 01.</p> <p>Variable 2: Desempeño Docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor : Milagros Matias Pachas</p> <p>Monitoreo: Validez y confiabilidad</p> <p>Ámbito de Aplicación: I. E. Ramón Castilla del distrito de San Juan de Miraflores - UGEL 01.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tablas de frecuencia y porcentajes. - Tablas de contingencia (se da en las investigaciones correlacionales-cruces de las dos variables). <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico Rho Spearman para determinar el grado de correlación entre las variables, a un nivel significativa: $X \text{ alfa} = .05(00.5)$, mis dos variables son cualitativas y medidas en escala ordinal</p> <p>DE PRUEBA:</p> <p>Análisis no paramétrico (porque mis dos variables son cualitativas serán medidos por cuestionario, por escala de LIKERT).</p>

TÍTULO: Motivación Laboral y Desempeño Docente en la Institución Educativa Mariscal Ramon Castilla de la Ugel 1 en el año lectivo 2015						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal ¿Cuál es la relación existente entre la motivación laboral y desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla Nivel secundaria Distrito de san juan de Miraflores 2015?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>PE 1: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundaria distrito de San Juan de Miraflores 2015?</p> <p>PE 2: ¿Cuál es la relación existente entre la motivación extrínseca y el desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundaria distrito de San Juan de Miraflores 2015?</p> <p>PE 3: Cual es la relación motivación trascendente y el desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundaria distrito de San Juan de Miraflores 2015.</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundario distrito de San Juan de Miraflores 2015?</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1: Establecer la relación existente entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundaria distrito de San Juan de Miraflores 2015</p> <p>OE2: Establecer la relación motivación extrínseca y el desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundaria distrito de San Juan de Miraflores 2015</p> <p>OE3: Determinar la relación existente entre la motivación trascendente y el desempeño docente en institución educativa Ramón Castilla nivel secundaria distrito de San Juan de Miraflores 2015</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación positive y significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundaria distrito de San Juan de Miraflores 2015?</p> <p>Hipótesis específica:</p> <p>HE1: Existe una relación positive y significativa entre la motivación intrínseca y desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundaria distrito de San Juan de Miraflores 2015?</p> <p>HE2: Existe una relación positive y significativa entre la motivación extrínseca y desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundaria distrito de San Juan de Miraflores 2015?</p> <p>HE3: Existe una relación positive y significativa entre la motivación trascendente y desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundaria distrito de San Juan de Miraflores 2015?</p>	Variable 2: Desempeño Docente			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	niveles
			Capacidades Pedagógicas	Dominio de contenidos y dicacticas		
				Capacidades para planificar adecuadamente el proceso docente educativo.		
			Emocionalidad	Autoestima		
				Vocacion de servicio		
			Responsabilidad	Asistencia y puntualidad		
				Nivel profesional alcanzado		
				Preocupacion y comprension de los problemas del alumno		
			Relaciones Interpersonales	Nivel de expectativas respect al desarrollo de sus alumnos.		
Resultados de la labor educativa	Rendimiento academico alcanzado por los alumnos en las asignaturas que imparte.					
	Grado de orientacin valorativa					

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO:</p> <p>Finalidad: básica o fundamental como indican Gomer y Moreno (2007) "esta investigación busca el conocimiento teórico, tiene el objetivo de producir nuevos conocimientos, es decir, se interesa por el incremento del conocimiento de la realidad" (p. 72).</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Correlacional: Según Hernández, Fernández y Baptista (2010). Mide la relación que existe entre dos variables y permite realizar análisis estadístico acerca de la relación o influencia que existe entre la variable motivación laboral y desempeño docente</p>  <p>METODO:</p> <p>Método Hipotético deductivo porque está basado en la demostración de las hipótesis, manifiesta Echegoyen,(2007) La 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 comparándolas con la experiencia.(p.89)</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población está constituida por 100 docentes de la I. E. Ramón Castilla del distrito de san juan de Miraflores - UGEL 01, 2015.</p> <p>TIPO DE MUESTRA:</p> <p>Muestra censal</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>La muestra está constituida por 100 docentes de la I. E. Ramón castilla san juan de Miraflores - UGEL 01, 2015.</p>	<p>Variable 1: Motivación Laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Br. Milagros Matias Pachas Año: 2015 Monitoreo: Validez y confiabilidad Ámbito de Aplicación: I. E. Ramón Castilla del distrito de san juan de Miraflores - UGEL 01.</p> <p>Variable 2: Desempeño Docente</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor : Milagros Matias Pachas Monitoreo: Validez y confiabilidad Ámbito de Aplicación: I. E. Ramón Castilla del distrito de San Juan de Miraflores - UGEL 01.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tablas de frecuencia y porcentajes. - Tablas de contingencia (se da en las investigaciones correlacionales-cruces de las dos variables). <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico Rho Spearman para determinar el grado de correlación entre las variables, a un nivel significativa: X alfa=.05(00.5), mis dos variables son cualitativas y medidas en escala ordinal</p> <p>DE PRUEBA:</p> <p>Análisis no paramétrico (porque mis dos variables son cualitativas serán medidos por cuestionario, por escala de LIKERT.</p>

Anexo 4. Artículo científico

Motivación Laboral y Desempeño Docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla De la Ugel 1 en el año Lectivo 2016

Para obtener el grado de: Magister en Administración de la Educación

Autor: Mgtr. Milagros Matias Pachas

E-mail: milagrosmatias1@gmail.com

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Motivación Laboral y desempeño en la institución educativa ramón castilla nivel secundaria distrito de san juan de Miraflores 2015. La muestra población es de 100 docentes, el muestro es no probabilístico, en los cuales se han empleado la variable: Motivación Laboral y Desempeño Docente..

El método de la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: motivación laboral , el cual estuvo constituido por 20 preguntas en la escala de Likert y el Cuestionario de desempeño docente, el cual estuvo constituido por 15 preguntas, en la escala de Likert, que brindaron información acerca de la motivación laboral y el desempeño docente, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye en que existe evidencia para afirmar que la motivación laboral y el desempeño docente se relaciona significativamente con el desempeño docente según los docentes en la institución educativa Ramón castilla de la UGEL 01 - 2015, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,841, representó una muy alta asociación entre las variables.

Palabras claves: motivación laboral y desempeño docente.

Abstract

The research proposes the study of the relationship between work motivation and teacher performance in the school of San Juan de Miraflores in the school year 2015.

The study method is basic or fundamental type of quantitative correlational and transversal nature, the design was not experimental. The population and sample consisted of 100 teachers who were applied a questionnaire to measure job motivation and another to measure teacher performance, both with Likert scale, once collected data systematization was performed.

The diagnosis shows that teachers working without labor motivation not achieve good teaching performance. It was evident that there is a moderate correlation between labor sperman Rho teacher motivation and performance in school Ramon Castilla of San Juan de Miraflores in the 2015 school year with a moderate level of significance.

Introducción:

La presente investigación titulada: Motivación Laboral y Desempeño docente en la institución educativa Mariscal Ramón Castilla de la Ugel 1 en el año lectivo 2015; está centrada en determinar la relación que existe entre la motivación laboral y desempeño docente en la institución educativa Ramón castilla la UGEL 01, 2015.

. En el quehacer pedagógico los niveles de motivación laboral y desempeño docente de la institución educativa Ramón castilla del Distrito de San Juan de Miraflores, se considera estudiar la posibilidad de viabilizar una mejora, en la medida que podamos establecer los niveles de correlación de los factores determinados para este estudio y permitir a la institución educativa fijarse metas y objetivos, luego de los hallazgos encontrados.

De lo anterior se especifica con nitidez el objetivo esencial establecer la

relación de motivación laboral y desempeño docente, evidenciándose la naturaleza de este objetivo como definitivamente teórico.

La motivación laboral como proceso organizacional tiene un papel importante ya que desarrolla el potencial de los recursos humanos.

Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y Desempeño docente en la Institución Educativa Ramón Castilla Nivel Secundaria Distrito de San Juan de Miraflores 2015?

Problema específico 1

1.- ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundario Distrito de san juan de Miraflores 2015?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundaria Distrito de san juan de Miraflores 2015?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre la motivación trascendente y el desempeño docente en la institución educativa Ramón castilla nivel secundaria Distrito de San Juan de Miraflores 2015?

1.2 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundaria distrito de San Juan de Miraflores 2015

Objetivo específico 1

Establecer la relación motivación intrínseca y el desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundaria distrito de San Juan de Miraflores 2015

Objetivo específico 2

Establecer la relación motivación extrínseca y el desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundaria distrito de San Juan de Miraflores 2015.

Objetivo específico 3

¿Cuál es la relación motivación trascendente y el desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundaria distrito de San Juan de Miraflores 2015?

1.3 Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación positiva y significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla Nivel secundaria Distrito de San Juan de Miraflores 2015.

Hipótesis específico 1

Existe una relación positiva y significativa entre la motivación intrínseca y desempeño docente en la institución educativa Ramón Castilla nivel secundaria distrito de San Juan de Miraflores, 2015

Hipótesis específico 2

Existe una relación positiva y significativa entre la motivación extrínseca y desempeño docente en la institución educativa ramón castilla nivel secundaria distrito de san juan de Miraflores 2015

Hipótesis específico 3

Existe una relación positiva y significativa entre la motivación trascendente y desempeño docente en la institución educativa ramón castilla nivel secundaria del distrito de san juan de Miraflores 2015.

Los resultados obtenidos en referencia a la relación positiva y significativa trascendente y desempeño docente en la institución educativa Ramón castilla nivel secundaria distrito de san juan de Miraflores 2015, la motivación extrínseca no tiene una correlación con el desempeño docente con un $r=0,020$ y una significancia de $0,841$, los resultados son la correlación entre la motivación y el desempeño docente dado un nivel mediano de correlación directa y muy significativa, alcanzando $54,7\%$ además la correlación entre el nivel de participación y el desempeño docente dado un nivel mediano de correlación directa y muy significativa alcanzando 53.1%

En la presente investigación se utilizó el Método Hipotético – Deductivo ya que a partir de las hipótesis planteadas se deducirán las respuestas a las mismas. La finalidad es básica porque busca el conocimiento teórico, tiene el objetivo de producir nuevos conocimientos. Su carácter es correlacional porque su finalidad es medir dos variables con el fin conocer el nivel o grado de correlación. Su naturaleza es cuantitativa. Su alcance es transversal, porque se recolectará los datos en un solo momento, es decir, en un tiempo único.

Se aplicó un cuestionario, el mismo que fue validado a juicio de expertos con un porcentaje de $0,825$ y $0,865$ respectivamente.

Después de haber procesado los datos se observa que la distribución de las

variables:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta una relación $r=0,392$ entre las variables Motivación laboral y desempeño docente laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es directa y con un nivel de correlación baja. La motivación laboral tiene una correlación positiva y baja con el desempeño laboral con un $r=0,392$ y una significancia de $0,000$.

Entre la variables motivación intrínseca y desempeño docente .Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es directa y con un nivel de correlación moderada. Permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

Entre la variables motivación extrínseca y desempeño docente. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es inversa y con un nivel de correlación muy baja. La significancia de $p=0,711$ muestra que p es mayor a $0,05$, lo que permite señalar que no existe relación, por lo tanto se rechaza la hipótesis del investigador se acepta la hipótesis nula. Se concluye que la motivación extrínseca no tiene una correlación con el desempeño docente con $r=0,038$ y una significancia de $0,711$. Entre las variables motivación trascendente y desempeño docente. Indica que la relación entre las variables con un nivel de correlación muy baja. La significancia de $p=0,841$, permite señalar que no existe relación, por lo tanto se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la hipótesis nula. Se concluye que la motivación extrínseca no tiene una correlación con el desempeño docente con un $r=0,020$ y una significancia de $0,841$.

Para dicha investigación se precisó de las siguientes referencias bibliográficas:

Alvarez De Mon, Cardona, Chinchilla, Miller, Pérez López, Pin Arboledas, Poelmans, Rodríguez, Torres (2001). *Paradigmas de liderazgo, claves en la dirección de personas*. Madrid: McGraw Hill.

Álvarez, S. (2001). "La Cultura y el Clima Organizacional como Factores Relevantes en la Eficacia del Instituto de Oftalmología. Abril-Agosto 2001"

- (Tesis de Licenciatura). Recuperado de http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/human/alvarez_v_s/t_completo.pdf
- Arriola, G y Pérez, H (2003) *Inteligencia emocional: teoría y praxis en educación* Universidad Cent occidental "Lisandro Alvarado", Venezuela
- Arredondo, M. , M. Uribe Y T. Wuest, 1989. "*Notas para un modelo de docencia*", en Arredondo, M. y A. Díaz Barriga (comp.), *Formación pedagógica de profesores universitarios. Teorías y experiencias en México*, UNAM México. www.cesu.unam.mx
- Bateman, Thomas y Snell, Scott (2004). *Administración, una ventaja competitiva*. Editorial McGraw-Hill, Cuarta edición
- Chiavenato, I. (1999) *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá, Colombia. Editorial Mc Graw-Hill, Quinta edición
- Caligiore, I. & Díaz, J. (2003). *Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la ULA: Estudio de un Caso*. Revista Venezolana de Gerencia, Octubre-Diciembre, año/vol.8, número 024. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela, pp. 644-658. Recuperado de <http://redalyc.uamex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=29002408>
- Campos (2009) *Influencia del liderazgo en el clima organizacional de las instituciones educativas del nivel Inicial N° 74, 106, 111 de la Región Callao*, tesis para optar el grado de Maestría en la Mención de Gestión Educacional, en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
- Casado, J (2000) "*Los mercados locales de trabajo. Un análisis exploratorio*", en (ed.) *Movilidad por razón de trabajo en Andalucía* , Sevilla: Instituto de Estadística de Andalucía, págs. 89-106
- Catalán, J. & Gonzalez, M. (2009). *Actitud hacia la Evaluación del Desempeño Docente y su Relación con la Autoevaluación del propio Desempeño, en Profesores Básicos de Copiapó, La Serena y Coquimbo* .*Psyche*, Vol. 18, Num. 2, noviembre-sin mes, Pontificia Universidad Católica

- de Chile. Chile, pp. 97-112. Recuperado de <http://redalyc.uamex.mx/pdf/967/96711850007>
- Chaparro, L. (2006). *Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones*. (Factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales. Bogotá, Colombia, pp. 7-32. Recuperado de <http://redalyc.uamex.mx/pdf/818/81802802.pdf>
- Davis, K. y Newstrom, J. (1993) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México. Editorial McGraw-Hill, Octava edición
- De La Cruz (2008) *Análisis descriptivo de la afectividad en el profesorado en formación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada*. Revista Lusofona de Eduçao,
- Dessler, G. (1996) *Administración de personal*. México. Editorial Prentice–Hall Hispanoamericana, Sexta edición
- Enguita, F. (1990). *La escuela a examen*. Madrid: Editorial Eufemia.
- García, E. (2006) *Nuestro motor emocional: la motivación*. Editorial Díaz de Santos.
- García, L (2009), *la Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL N° 14 Oyón*, realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para optar el grado de Magister en Gestión Educativa
- Guillen, C (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Editorial McGraw-Hill,.
- Hackman, J. y Oldham, G. *Work Redesign*. Reading, Mass, Addison –Wesley, 1980.
- Hampton, D (1997) *Administración*. Editorial McGraw-Hill
- Hernández, R. (1998) *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw-Hill,
- Gibson, J., Ivancevich J., y Donnelly, Jr. (2001). *Las organizaciones: comportamientos, estructuras y procesos*. (8° Ed.) Santiago de Chile: Mc Graw Hill.
- Gimeno Sacristán, J., 1997. "Conciencia y acción sobre la práctica como liberación profesional de los docentes", en Gimeno Sacristán, J., *Docencia y cultura*

- escolar. Reformas y modelo educativo, Ed. Lugar Editorial-Instituto de Estudios y Acción Social, Buenos Aires. e-mail: funideas@ciudad.com.ar
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2007). Metodología de la investigación (4° Ed.) México: McGraw Hill.
- Imbernón, F. (1994). *La formación y el desarrollo profesional del Profesorado: hacia una nueva cultura profesional*. Recuperado de <http://www.books.google.com.pe/books?isbn=8478271066>
- Juvonen J. y Wentzel, K.R. (2001). *Motivación y adaptación escolar*. México, Oxford
- Kolb, D. (1980) *Psicología de las organizaciones*. Prentice Hall. México
- Manso, J (2002) *El legado de Frederick Irving Herzberg*, Revista Universitaria de EAFIT N° 128, Medellín Colombia, recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- McKernan, J. (2001). *Investigación Acción y Currículum*. Madrid: Editorial Morata.
- Medina, R (2012) *Motor de las organizaciones*, Revista IAE, Buenos Aires
Recuperado de [.http://www.iae.edu.ar/antiguos/Documents/IAE12_Pag38.pdf](http://www.iae.edu.ar/antiguos/Documents/IAE12_Pag38.pdf)
- Montana, P (2002) *Administración*, México, CECOSA
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. (2° Ed.) Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Nieves, J (2008), *el desempeño docente y clima organizacional* tesis para la obtención del grado de maestría en el Estado de Aragua Universidad UPEL
- Núñez Alonso, J.; Albo Lucas, J.; Navarro Izquierdo, J. y Grijalvo Lobera, F. (2006). *Validación de la Escala de Motivación Educativa (EME)* en Paraguay, en Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology, Vol. 40, N° 3, 391-398
- Pérez López, J. A. (2002). *Fundamentos de la dirección de empresas*. Madrid: Rialp
- Orellana, G. & Ramón, M. (2009). *Clima Organizacional y Desempeño Docente en la facultad de Ciencias de la Comunicación*. Sapiense – Revista de investigación científica de la facultad de Ciencias de la Comunicación – UNCP. Núm. 2, año III, Octubre, Huancayo, Perú, pp. 13-18. Recuperado de <http://www.comunicacionuncp.com/SC02.pdf>

- Ortiz, F. (2003). *Diccionario de metodología de la investigación científica*. (1° Ed.) México: Editorial Limusa.
- Osés, L (2009), *el clima organizacional y el desempeño docente en una universidad pública*”, realizada en la Universidad Autónoma de Yucatán, México
- Pérez, G (1994) *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes*. Madrid, España. Editorial la Muralla
- Pérez López (2002) *Liderazgo y ética en la dirección de empresas: la nueva empresa del siglo XXI* Tesis doctoral defendida en la Universidad de Navarra
- Perrenoud (2004) *La formación profesional del maestro. Estrategias y Competencias*. México: Fondo de Cultura Económica (trad. en español de Former des enseignants professionnels. Quelles stratégies Quelles
- Puchol, L. (2007) *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid, España. Editorial Díaz
- Quintero, J (2010) *teoría de las necesidades de Maslow*, recuperado de http://doctorado.josequintero.net/documentos/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf
- Quintero, N., Africano, N. & Faría, E. (2008). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago*. *Negotium*, abril, año/vol. 3, número 009. Fundación Miguel Unamuno y Jugo. Maracaibo, Venezuela, pp. 33-51. Recuperado de: <http://redalyc.uamex.mx/pdf/782/78230903.pdf>
- Reeve, J. (1994) *Motivación y Emoción*. Madrid, España. Editorial McGraw-Hill.
- Reyes, A. (1981) *Administración de personal*. Editorial Limusa.
- Rincón (2006), “*Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas*”. UNE
- Robbins, S (2004) *Comportamiento organizacional*. Editorial Prentice-Hall.
- Rodríguez M y Bonilla R, (2012) *la motivación en el mundo del trabajo*, Recuperado de <http://oser.wikispaces.com/file/view/MOTIVACION+EN+EL+MUNDO+DEL+TRABAJO.pdf>

- Rojas (2011), *Diagnóstico del Clima Organizacional en el Área Administrativa de la Universidad Nacional de Cajamarca*, realizada en la Universidad Nacional de Cajamarca
- Roussel, P (2002). *La motivación conceptos y teorías*. Universidad de Toulouse-Ciencias Sociales.
- Salovey y Mayer (1990). *Emotional Intelligence. Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.
- Sánchez, S (2003), *la teoría de Maslow sobre las necesidades humanas*, recuperado de http://apsd. /file/view/UT1.+Necesidades_Teoria+de+Maslow.pdf
- Salkin, N (1999) *Métodos de investigación*. Editorial Prentice-Hall.
- Schultz, D (1991) *Psicología industrial*. Ediciones McGraw-Hill
- Smitter, Y. (2008). *Lineamientos para la evaluación del desempeño docente en las funciones de docencia, investigación y extensión en el instituto pedagógico de miranda "José Manuel Siso Martínez"*. Investigación y Postgrado. Vol. 23, Núm. 3, diciembre-sin mes, Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Venezuela, pp. 281-298. Recuperado de <http://redalyc.uamex.mx/src/inicio//ArtPdfRed.jsp?iCve=65811489013>
- Toro, F. (1992). *Desempeño y productividad. Contribuciones de la psicología organizacional*. Medellín: Cincel.

Reconocimiento:

Se reconoce el gran apoyo por sus conocimientos y experiencias en esta labor investigadora a la Mgtr. Maritza Emperatriz Guzmán Meza.