



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa
“Esther Roberti Gamero” de Abancay, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Pelaez Sarmiento, Elias (ORCID: 0000-0002-7683-0380)

ASESORA:

Mg. Hurtado Regalado, Gisela Adriana (ORCID: 0000-0002-4662-7015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A Dios:

Por la vida, por la salud y la fuerza para enfrentar las dificultades y mis retos profesionales con optimismo y fe.

A mi madre:

Presentación, por su constante apoyo moral e incondicional durante toda mi vida, mostrarme el camino del bien y brindarme la motivación constante para el logro de mis objetivos personales y profesionales.

A mi esposa:

Carla, por su apoyo incondicional y comprensión en el desarrollo de cada uno de mis proyectos y logros profesionales.

A mis hijos:

Jadiel, Karely y Kael, por su comprensión, y ser la razón y el motor que me impulsa a seguir desarrollándome personal y profesionalmente.

Agradecimiento

A mi Asesora, Mg. Gisela Adriana Hurtado Regalado por su calidad profesional, empatía y comprensión en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Al Director de la Institución Educativa “Esther Roberti Gamero” de Abancay Mg. Alejandro Valverde Huamán por brindarme la facilidades en la aplicación de los instrumentos de investigación.

A todos los docentes de la Institución Educativa “Esther Roberti Gamero” por su apoyo en el proceso de recojo de información en la presente investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas.....	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
4.1. Estadística descriptiva	18
4.2. Estadística inferencial.....	22
4.2.1. Prueba de hipótesis	22
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

ANEXO 3: Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide la “Motivación Laboral y Desempeño Docente en la Institución “Educativa Esther Roberti Gamero” de Abancay, 2020

ANEXO 4: Matriz de Consistencia

ANEXO 5: Análisis de Confiabilidad

ANEXO 6: Solicitud de autorización para aplicación de instrumentos de investigación

ANEXO 7: Autorización para la aplicación de instrumentos de instrumentos de investigación

Índice de Tablas

Tabla 1. Resultados de la Variable Motivación Laboral	18
Tabla 2. Resultados de la Dimensión Factores Motivacionales o Intrínsecos.....	18
Tabla 3. Resultados de la Dimensión Factores Higiénicos o Extrínsecos.....	19
Tabla 4. Resultados de la Variable Desempeño Docente	19
Tabla 5. Resultados de la Dimensión Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes	20
Tabla 6. Resultados de la Dimensión Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes .	21
Tabla 7. Resultados de la dimensión Participación de la Escuela Articulada a la Comunidad	21
Tabla 8. Resultados de la Dimensión Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente.....	22
Tabla 9. Correlación entre Motivación Laboral y Desempeño Docente	23
Tabla 10. Correlación entre los Factores Motivacionales o Intrínsecos y el Desempeño Docente.....	24
Tabla 11. Correlación entre los Factores Higiénicos o Extrínsecos y el Desempeño Docente	25

Índice de figuras

Figura 1. Diseño No Experimental de Alcance Correlacional

14

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa Esther Roberti Gamero de Abancay 2020. Asimismo, se buscó determinar la relación entre las dimensiones factores motivacionales e higiénicos con el desempeño docente respectivamente. El estudio se desarrolló desde el enfoque cuantitativo, es de tipo básico, diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional.

Los resultados de correlación entre las variables motivación laboral y desempeño docente demuestran que la motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020, lo que implica que a mayor motivación laboral se tendrá mejores niveles de desempeño docente. Los resultados de correlación para la dimensión factores motivacionales o intrínsecos y la variable desempeño docente reflejan que no se relacionan significativamente; por último los resultados de correlación de la dimensión factores higiénicos o extrínsecos y el desempeño docente demuestran que se relacionan significativamente, lo que implica que a mayores factores extrínsecos se tendrá mejores niveles de desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020.

Palabras claves: Motivación laboral, factores motivacionales, factores higiénicos, desempeño docente, Marco del Buen Desempeño Docente.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between work motivation and teaching performance at the Esther Roberti Gamero de Abancay 2020 educational institution. Likewise, it was sought to determine the relationship between the dimensions of motivational and hygienic factors with teaching performance, respectively. . The study was developed from a quantitative approach, it is of a basic type, non-experimental design, cross-sectional and correlational scope.

The results of correlation between the variables work motivation and teaching performance show that work motivation is significantly related to teaching performance at the Esther Roberti Gamero de Abancay secondary educational institution, 2020, which implies that the higher the work motivation, the higher the levels of teaching performance. The correlation results for the dimension motivational or intrinsic factors and the variable teacher performance reflect that they are not significantly related; Finally, the correlation results of the hygienic or extrinsic factors dimension and teacher performance show that they are significantly related, which implies that higher levels of extrinsic factors will lead to better levels of teacher performance at the Esther Roberti Gamero de Abancay secondary educational institution, 2020.

Keywords: Work motivation, motivational factors, hygienic factors, teaching performance, Framework of Good Teaching Performance.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel Latinoamérica, muchos países han obtenido avances, principalmente respecto a la oportunidad de seguir estudios de educación básica para una gran mayoría de estudiantes e incrementos leves en sus presupuestos, sin embargo, la calidad educativa todavía sigue siendo muy baja y desigual, pues expandir la educación no implica necesariamente mejorar la calidad educativa. También se observa dificultades internas en muchos países, como la desigualdad y la pobreza que limitan el acceso a la educación, y que obstaculizan el estudio y el aprovechamiento de oportunidades. La mencionada organización internacional indica también que la situación de los docentes en Latinoamérica no responde a las características de una profesión de alto status, las remuneraciones, y las condiciones en el trabajo son deficientes, y las oportunidades de crecimiento profesional son mínimas (Unesco, 2013).

En el Perú la educación presenta muchas necesidades, demandas, y resultados críticos respecto a la calidad educativa. La reforma educativa en las dos últimas décadas se ha enfocado principalmente en garantizar que la mayoría de niños y adolescentes del país accedan a la educación, y mejorar el servicio educativo mediante la implementación de normativas educativa como la Ley de Reforma Magisterial, Ley 29944, que establece mejoras salariales según algunas condiciones como la escala magisterial, jornada laboral, ocupación de cargos, entre otros, y siguiendo una evaluación periódica del desempeño profesional acorde al Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) implementado por el Ministerio de Educación (Minedu) desde el año 2012. Sin embargo, a pesar de los intentos del Estado por mejorar la calidad educativa, se sigue observando situaciones críticas y deficientes resultados en las pruebas estandarizadas como la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) que se realiza anualmente y mediante el cual se obtiene resultados respecto a los aprendizajes de los estudiantes (MINEDU, 2015), situación que trae como consecuencia cierto grado de estigmatización y percepción social negativa del desempeño docente; sin embargo, el rendimiento escolar en las evaluaciones censales, tal como afirma Asencios (2016) únicamente no depende del docente, sino que son varios los factores que determinan como las características del colegio, infraestructura, los aspectos socioeconómicos de los estudiantes entre otros. Al respecto, Behlol et al. (2019) mencionan que hay varios estudios realizados en diversos países que indican la necesidad de colaboración y participación de los máximos interesados (estudiantes, maestros, padres, miembros de la comunidad, educadores, investigadores) en la toma de decisiones que pueden

mejorar la eficiencia en el servicio educativo; es decir no se responsabiliza únicamente al docente. Para la mayoría de los docentes las políticas educativas, programas e intervenciones pedagógicas implementadas por el MINEDU no responden a las necesidades relacionadas al desempeño docente, generando insatisfacción y cierto grado de rechazo a las mismas. También se observa instituciones educativas donde impera el clima laboral desfavorable, débil compromiso hacia el trabajo y poca identificación con sus instituciones educativas, además de la desconfianza hacia las gestiones de los directores. El desempeño docente es medido a través de una ficha de observación de la práctica pedagógica que únicamente recoge la labor de los docentes en el momento, y que no recoge información de otros componentes que se relacionan con el desempeño docente como el aspecto motivacional que afectan en el actuar docente en su centro de trabajo y que influye en los estudiantes, y en la institución educativa en general, por todo ello se observa relaciones interpersonales no muy positivas entre colegas y con el equipo jerárquico, cierto grado de pesimismo y poca voluntad y predisposición para asumir responsabilidades en bienestar de la institución educativa. Según Mahler et al. (2017) los maestros enfrentan numerosas demandas y desafíos, como la alta diversidad de estudiantes, manejos curriculares complejos, situaciones de comunicación exigentes con estudiantes, padres o colegas, entre otros. Teorías y diversos estudios sobre psicología laboral plantean que la motivación es un elemento que influye en el actuar de las personas. Al respecto Chiavenato (2006) menciona que los trabajadores son por naturaleza personas sociales, con sentimientos y emociones, por ende, su labor en el trabajo, como en cualquier otro espacio, es determinado por factores motivacionales. Los maestros también enfrentan situaciones emocionales que afectan en su desempeño laboral, tal como el Burnout que es un estado mental negativo en las personas trabajadoras, caracterizado por la falta de recursos físicos, emocionales y cognitivos (Fouche et al. 2017). Por lo tanto, el desempeño docente está relacionado a la motivación laboral, repercutiendo en su trabajo con los estudiantes y en su involucramiento a favor de la institución. El Estado debe comprender que hacer atractivo la profesión docente, retener a los docentes bien calificados, desarrollar en ellos las competencias necesarias y motivarlos para que tengan un desempeño destacado es probablemente una de las agendas más importantes a ser considerado en el campo educativo. Hunter-Johnson (2015) manifiesta que la profesión docente debe ser competitiva con otras ocupaciones o profesiones que permita atraer a personas con talento y motivación.

La región Apurímac no es ajena a la problemática educativa nacional, región no muy bien posicionada a nivel de resultados de logros de aprendizaje. También se tiene una

percepción negativa de gran parte de la sociedad sobre el trabajo realizado por los docentes; percepción social que no considera los diversos aspectos de la problemática educativa, sino que resume los problemas educativos en el cuestionamiento sólo a la labor docente.

La institución educativa “Esther Roberti Gamero” ubicada en el distrito de Abancay, región Apurímac, además de los problemas ya mencionados, presenta dificultades de clima laboral, cierto grado de desconfianza hacia las gestiones de los directores, descontento de la mayoría de los docentes por la falta de algunos materiales para su trabajo, problemas de convivencia laboral con el nivel primario, desinterés de algunos docentes para ascender de escala magisterial, oportunidades mínimas de acceso a escalas magisteriales con mayores oportunidades de crecimiento personal y profesional y mejores salarios, cierto grado de rechazo a las intervenciones pedagógicas o programas implementados por el MINEDU y sus instancias descentralizadas, débil involucramiento de la mayoría de docentes en las actividades de la I.E, en algunos casos cierta resistencia al cumplimiento de la jornada laboral, y poca iniciativa para participar en concursos educativos de estudiantes y docentes. Los problemas identificados en cierta manera repercuten en la disminución de la cantidad de estudiantes, deficientes resultados de aprendizaje en las diferentes áreas curriculares, la ECE y exámenes regionales, ausencia en la participación y bajos resultados en los concursos educativos escolares y de docentes, percepción negativa de buena parte de la sociedad respecto al servicio educativo que ofrece la institución, por ende el débil posicionamiento y reconocimiento social de la I.E. en la provincia y región. Por todo lo afirmado, esta investigación pretende determinar la relación de la motivación laboral con el trabajo realizado por los docentes en la institución educativa Esther Roberti Gamero en el año escolar 2020.

En ese sentido, se formuló el siguiente problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020? En cuanto a los problemas específicos se planteó lo siguiente: ¿Qué relación existe entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño docente en la institución educativa Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020?, ¿Qué relación existe entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño docente en la institución educativa Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020?

Este estudio se justifica por la realidad problemática que presenta la educación en el país, la región y la Institución Educativa Esther Roberti Gamero de Abancay. Se buscó conocer cómo la motivación influye en el trabajo de los maestros, y reconocer que los

docentes como seres humanos son impulsados a tener un determinado comportamiento debido diversos motivos que influyen en su actuar. En ese sentido, desarrollar la presente investigación permitió determinar la relación de la motivación laboral y el desempeño de los docentes de la institución educativa “Esther Roberti Gamero”. Este estudio adquiere vital importancia porque brinda información valiosa para tomar decisiones oportunas y pertinentes a partir de los resultados obtenidos y las conclusiones establecidas, teniendo como fin el mejorar el servicio educativo y elevar la calidad educativa en la institución educativa y su posicionamiento en la provincia y la región, en beneficio de la comunidad educativa en general. Asimismo, la información recogida puede ser utilizada como referencia en futuras investigaciones respecto a la profesión docente.

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa Esther Roberti Gamero de Abancay 2020; y como objetivos específicos, determinar la relación que existe entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño docente, y determinar la relación que existe entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño docente en la misma institución educativa.

Se propuso como hipótesis general que, existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020. En cuanto a las hipótesis específicas, se planteó que existe una relación significativa entre los factores motivacionales o intrínsecos y el desempeño docente, y que existe una relación significativa entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño docente en la misma institución educativa.

II. MARCO TEÓRICO

López (2015) desarrolló su tesis que tuvo como objetivo analizar el grado de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes en la mencionada unidad educativa. La muestra fue de 23 docentes elegida de manera no probabilístico intencional. Los resultados indican que existe un alto índice de desmotivación en los docentes, manifestándose mediante actitudes de inconformidad y apatía, repercutiendo en su desempeño.

Bravo (2018) en su tesis planteó como objetivo general determinar los factores de motivación e higiene que impactan en las actitudes en el trabajo e insatisfacción laboral en los trabajadores desde el modelo teórico de Frederick Herzberg. Las conclusiones y hallazgos de este estudio revelaron que los factores de higiene organizacionales son directamente efectivos en la satisfacción para los trabajadores.

Tomalá y Pozo (2017) desarrolló la tesis que tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión de talento humano en el desempeño docente. El estudio se realizó en una muestra de 26 docentes. La conclusión más importante precisa que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño docente.

Como antecedentes nacionales, Bruno (2017), desarrolló la investigación con el objetivo de determinar la relación de la motivación laboral con el desempeño de las maestras. La muestra fue de 61 docentes. Los resultados obtenidos se demostraron que hay una relación débil entre las variables, y se concluye que no existe una relación significativa entre motivación laboral y desempeño docente.

Tello (2017) desarrolló su tesis que tuvo como objetivo determinar la relación que pueda existir entre la motivación y el desempeño de los docentes. La muestra lo constituyeron 33 docentes. Finalmente, se concluyó que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño de los docentes en la mencionada institución.

Gallardo (2017) desarrolló su tesis con el objetivo de establecer la influencia de la motivación en el desempeño docente, utilizando las orientaciones del año 2015 del MINEDU para el desempeño docente. Se concluyó que los factores motivacionales e higiénicos ejercen influencia en el desempeño docente, precisando que los factores de motivación o intrínsecos son más influyentes en el desempeño docente, sin que esto signifique descuidar los factores higiénicos.

Como antecedentes regionales y locales, Huashuayo y Flores (2017) elaboraron la tesis que tuvo como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y desempeño

docente. La población y muestra a la vez estuvo constituida por 15 profesores. Se usó la encuesta como técnica y como instrumentos dos cuestionarios tipo Lickert, para los docentes y el personal directivo respectivamente. Se concluyó estadísticamente que, existe una relación significativa entre ambas variables de estudio.

Mamani (2017) desarrolló su tesis con el objetivo de determinar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la municipalidad. El tipo de investigación fue básica, método deductivo, nivel decriptivo y explicativo, y diseño de investigación no experimental, muestra de 52 trabajadores. Se concluyó que los factores motivacionales influyen en el desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la municipalidad.

Finalmente, Chipa (2014), realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores municipales. La muestra de estudio la integraron 87 servidores elegida mediante el muestreo aleatorio simple. Como conclusión se afirma que el Clima organizacional influye en el desempeño laboral de los servidores administrativos de la municipalidad.

En cuanto a las teorías relacionadas a la temática de la investigación desarrollada existen diversas propuestas planteadas desde contextos, enfoques y escuelas particulares. Es preciso mencionar algunos aportes que brindaron el soporte teórico y conceptual al presente estudio.

Judge y Robbins (2009) sostienen que la motivación se vincula a procesos que influyen en el nivel de esfuerzo e involucramiento que manifiesta una persona en función de un objetivo o una meta, vale decir que la motivación debe estar orientada hacia el logro de metas o fines determinados, y es determinada por procesos o factores.

Chiavenato (2007) acerca de la motivacion indica que es todo aquello que influencia en una persona a actuar o comportarse de una determinada manera, este actuar puede estar provocado por estímulos externos o ambientales y también puede ser generado internamente por el individuo.

Desde el campo laboral la motivación es un proceso que influye en la forma de comportarse del trabajador hacia la consecución de los objetivos esperados en la organización. En ese sentido, es importante reconocer todo aquello que estimula la acción humana, y que los administradores o personas que dirigen una organización pueden considerarlos a fin de tomar las decisiones más pertinentes en favor de la organización. La motivación desde el ámbito de la psicología humana es aquel elemento que influye en el

grado de compromiso que manifiesta una persona en un sentido particular (Stoner *et al.* 1996). La motivación es muy importante en los diversos aspectos de la vida, como lo es el ámbito laboral en sus diferentes áreas, por cuanto orienta las acciones y es determinante en el desarrollo de una organización. Cuanto más motivados estén los trabajadores para cumplir eficazmente con sus deberes laborales, más satisfacción tendrán en un trabajo en particular (Hsieh, 2016).

La teoría motivacional del psicólogo Abraham H. Maslow, en 1954, propone cinco grupos de necesidades organizados de manera jerárquica y ascendente, y considerando su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación de las personas (Maslow, 1943 citado en Chiavenato, 2007). Dichas necesidades son las fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y reconocimiento y autorrealización. Las necesidades fisiológicas, son aquellas necesidades básicas que tienen que ver con lo fisiológico, con lo urgente a atender con la finalidad de garantizar la supervivencia del individuo como son la alimentación, el respirar, el dormir, el tener abrigo o el deseo sexual (Chiavenato, 2007). Las necesidades de seguridad, según Chiavenato (2007) son necesidades de búsqueda de protección ante cualquier peligro e inseguridad, también se manifiestan en la preocupación por el ahorro, por comprar propiedades y seguros, de tal manera pueda tener una vida deseada, y un futuro asegurado, con el mínimo riesgo o peligros para la persona y su familia. Las necesidades sociales tienen que ver con la afiliación y afecto, surgen en la vida social entre personas. Tiene que ver con la asociación, participación, aceptación entre compañeros, amistad, afecto y amor (Maslow, 1943, citado en Chiavenato, 2007). En situaciones en que las necesidades sociales no estén satisfechas, las personas suelen mostrar actitudes de resistencia, antagonismo y hasta cierto grado de hostilidad en su entorno social. Por su parte, las necesidades de estima tienen que ver con la autovaloración y la autoestima, con el reconocimiento social, con el status y el prestigio; su satisfacción genera confianza en sí mismo y en su desenvolvimiento; la no satisfacción de esta necesidad puede generar sentimientos de inferioridad, debilidad, dependencia, y desánimo (Maslow, 1943 citado por Chiavenato, 2006). Naranjo (2009) afirma que la autovaloración de una persona y el ser valorado por otras personas influyen en el desarrollo de su autoestima. Por último, las necesidades de autorrealización son aquellas que tienen que ver con el crecimiento, y la necesidad de ser. Es la sensación de haber alcanzado el éxito personal (Maslow, 1943 citado por Chiavenato, 2006). Esta teoría es una propuesta reconocida y usada por muchas organizaciones, sin embargo no es absoluta, pues puede variar según las personas, el

contexto y el tiempo, y en ocasiones se puede bajar o subir en la jerarquía de necesidades (Stoner *et al.*, 1996).

Otro aporte importante al estudio de la motivación laboral es la Teoría de las Expectativas de Vroom de 1964. Para Vroom (citado por Naranjo, 2009) las personas se motivan para realizar sus actividades y se esfuerzan por lograr un buen desempeño, si creen en su valor, y que su aporte será significativo para el logro de las metas de la organización, y que ese esfuerzo será recompensado; los resultados de varios estudios confirman que proporcionar a los trabajadores una mayor conciencia del significado de su trabajo es una herramienta poderosa para mejorar su desempeño laboral (Kosfeld *et al.*, 2017). Según esta teoría, la motivación es el resultado de tres variables o relaciones: relación esfuerzo - desempeño, relación desempeño – recompensa y la relación recompensa – metas personales (Robbins y Coulter, 2010). La relación esfuerzo – desempeño, o expectativa, es el vínculo entre el esfuerzo y el desempeño, es decir, que el esfuerzo de la persona en realizar una determinada actividad dará como resultado un mejor desempeño; por su parte la relación desempeño – recompensa, medio o instrumentalidad, se refiere al valor que la persona aporta en el desarrollo de una actividad o tarea, sus intereses y deseos para realizarla y lograr los resultados deseados; y por último la relación recompensa – metas personales, se refiere a lo atractivo de la recompensa, al nivel de satisfacción que genera la recompensa en sus metas o necesidades personales. En términos más prácticos la recompensa es considerado valiosa y legítima en esta teoría, pues se dará como consecuencia del esfuerzo y la contribución en la organización, y no como un simple intento de estimular al trabajador; es decir, el esfuerzo genera el buen desempeño y éste trae como consecuencia satisfacción personal por su contribución a la organización y las recompensas recibidas.

Por su parte, la Teoría de la Equidad de Stacey Adams (1965), según Naranjo (2009) indica que las personas en el trabajo basado en algunos criterios como la recompensa, realizan comparaciones con aquello que reciben otras personas que realizan las mismas labores o actividades similares. Es decir, los trabajadores suelen comparar el grado de aporte en sus empleos, por ejemplo la experiencia que tienen, el esfuerzo, los estudios, y sus competencias, con el grado de recompensa que reciben de sus empleadores, como los salarios, aumentos y otras recompensas, en relación con los de otras personas. Si la persona percibe que el trato es igual, se dice que existe un estado de equidad, y que hay justicia en su situación laboral; sin embargo, si se percibe que la compensación es inferior, el trabajador suele mostrar estrés, enojo e inconformidad, y si es superior genera culpa. Respecto a la

recompensa Tenasescu y Leon (2019) indican que los trabajadores que reciben recompensas tienen mayor satisfacción laboral y por ende influye en el desempeño laboral; no es que la recompensa estimula el desempeño laboral, sino las emociones y sentimientos que sienten los trabajadores por el reconocimiento y premio a la calidad de su trabajo. Al respecto, Newman (2019) manifiesta que, en estudios realizados casi la totalidad de los trabajadores en una organización está de acuerdo en que el reconocimiento en el lugar de trabajo conduce a una cultura laboral más sólida, aunque un mínimo de empleados generalmente no se siente valorado.

La teoría X y teoría Y fue planteada en 1966 por Douglas McGregor; según Lawter *et al.* (2015) propone dos formas diferentes de ver a las personas, una vision negativa, llamado teoría X, y otra positiva denominado teoría Y. Según la teoría X el ser humano siente un desgano natural hacia el trabajo, y lo evitará siempre que pueda, por lo cual tienen que ser obligados, forzados y condicionados para realizar el trabajo. Por el contrario, según la teoría Y el trabajo es algo inherente a la persona como lo es el descanso y el juego, y que el castigo y control no son las únicas formas de garantizar el trabajo, también lo es el generar compromiso e involucramiento de los trabajadores en la organización (Robbins y Judge, 2009). Para McGregor los supuestos sobre la teoría Y eran más válidos y aceptables que los de la teoría X; en ese sentido, es necesario implementar en la organización acciones como la toma de decisiones participativa, asignación de responsabilidades, que permitan maximizar la motivación en los trabajadores.

Otro aporte importante, soporte principal del presente estudio es la teoría propuesta por el psicólogo Frederik Herzberg en 1967; según Damij *et al.* (2015) esta teoría plantea que la motivación laboral es determinada por dos grupos de factores: los factores higiénicos y los factores motivacionales; los factores higiénicos, llamados también extrínsecos, son aquellos que tienen que ver con el ambiente y la condiciones físicas, es decir con el entorno laboral, comprenden también el salario, los beneficios sociales, las políticas de la organización, el tipo de supervisión, las relaciones interpersonales y con los que dirigen la organización, los reglamentos internos, las oportunidades, etc. (Chiavenato, 2007). Por otro lado, los factores motivacionales o intrínsecos se relacionan con el contenido del trabajo, es decir, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad, el reconocimiento, entre otros (Araya y Pedreros, 2013). Según Robbins y Coulter, (2010) los factores intrínsecos están relacionados con la satisfacción laboral, mientras que los factores extrínsecos están asociados a la insatisfacción laboral; es decir, cuando las personas se sienten bien en cuanto a sus trabajos,

tienden a citar factores intrínsecos propios del trabajo en sí; por otra parte cuando las personas se sienten insatisfechas tienden a citar factores extrínsecos que tienen que ver con el ambiente laboral. Herzberg sugirió enfatizar los factores intrínsecos o motivadores para motivar a los trabajadores porque están relacionados con el trabajo en sí mismo (Robbins y Coulter, 2010). Por último, según Manso (2002) Herzberg plantea que la satisfacción e insatisfacción son conceptos diferentes e independientes. Asimismo, Lazaroiu (2015) refuerza el aporte de Herzberg indicando que la satisfacción laboral tiene dos características: la primera relacionada a la satisfacción laboral y la segunda que tiene que ver con el descontento laboral; la satisfacción laboral tiene que ver con el trabajo en sí, mientras que el descontento laboral tiene que ver con el entorno o escenario donde labora la persona. Según Escardibul y Afcha (2017) la motivación se logra cuando se satisfacen las necesidades de alto nivel, es decir aquellas relacionadas con el trabajo en sí.

La Teoría de la Fijación de Metas fue propuesta a finales de 1969 por el psicólogo Edwin Locke; según Jernigan *et al.* (1999) esta teoría indica que establecer metas es una fuente importante de la motivación en el trabajo, y son factores determinantes del comportamiento. Una meta u objetivo, para Trechera (citado por Naranjo, 2009) es aquello que la persona u organización intenta alcanzar, es decir, es el fin de una determinada actividad. Las metas deben ser específicas, porque incrementan el desempeño y dan mejores resultados; la especificidad y dificultad de las metas. Según Robbins y Judge (2009) las metas actúan como un estímulo interno y provoca mayor nivel de desempeño pues demandará de mayor esfuerzo y evita las distracciones. Es necesario que las organizaciones establezcan metas y objetivos específicos y con cierto grado de dificultad y alcanzables que demande en los trabajadores mayores esfuerzos y mejores desempeños, acompañado de una retroalimentación que guíe el comportamiento. Para Robbins y Judge (2009) las metas establecidas de forma participativa suelen generar mejores desempeños y compromisos con su logro.

Otra teoría de la motivación laboral es la desarrollada por David McClelland y su equipo en 1989. Esta teoría según Sparks y Repede (2019) se enfoca en las necesidades de motivos internos o impulsores que dirigen y sostienen el comportamiento humano. Plantea que la motivación es determinada por tres impulsos básicos: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación (Stoner, Freeman, y Gilbert, 1996). Robbins y Judge (2009) indican que la necesidad de logro se manifiesta en las personas, en el deseo por sobresalir, obtener un logro, y de esforzarse por el triunfo; por su parte la necesidad de poder

es hacer que otros se comporten de la forma que no lo harían solos por sí mismos; es decir se refiere al deseo de ejercer de influencia e impacto sobre los demás, en cambio, la necesidad de afiliación, hace referencia al deseo de tener buenas relaciones interpersonales con el resto de miembros de la organización. Esta teoría enfatiza la necesidad de logro, pues según McClelland (citado en Stoner, Freeman, y Gilbert, 1996) las personas con gran necesidad de logro logran prosperar en trabajos que son desafiantes, estimulantes y complejos, es decir aquellas tareas que demandan de la combinación de muchas capacidades personales; mientras que aquellas personas con poca necesidad de logro prefieren situaciones de estabilidad, de zona de confort y de seguridad, es decir, se relaciona con el conformismo.

Respecto a la variable desempeño docente se mencionan algunos conceptos y teorías relacionadas. Se define como desempeño el actuar y el comportamiento trascendente de los trabajadores que pueden ser relevantes en favor de los objetivos de la organización (Pérez, 2009). El rol del capital humano es muy importante en las organizaciones, así como conocer el grado de aporte que realiza cada trabajador a la organización (Werther y Keith, 2008). Estos desempeños pueden ser medidos según las competencias de cada trabajador y el grado de su contribución en favor de la organización. El desempeño varía en las personas, porque depende de diferentes factores que influyen en él (Chiavenato, 2009). Por ejemplo las malas relaciones interpersonales y el estrés conducen a la evasión del trabajo e insatisfacción laboral (Khan *et al.* 2020).

Desde el punto de vista laboral, el desempeño, para Pedraza, Amaya, y Conde (2010) siempre ha sido considerado como un elemento importante en el éxito de una organización, es por ello las organizaciones tienen a realizar mediciones y a mejorarlo. Evaluar el desempeño de una persona significa recoger información acerca del grado de cumplimiento de sus responsabilidades, de su rendimiento y logros en relación a su cargo y en un determinado tiempo, información que debe ser brindada a la persona que permita ver sus fortalezas y necesidades formativas para mejorar su desempeño profesional (Tejedor, 2012). El desempeño puede ser destacado o no, dependerá de las características que manifieste el trabajador mediante su conducta. En el campo educativo, se puede tener los mejores planes de estudio, textos escolares de calidad, magníficas infraestructuras y debidamente implementadas, pero sin docentes eficientes no se garantiza una alta calidad educativa. Para Ahmed *et al.* (2020) los maestros que están completamente preparados y certificados tanto en su especialidad como en educación están mejor calificados y son más exitosos con los estudiantes que los maestros con baja o deficiente preparación.

En el contexto del Perú, el Estado a través del Acuerdo Nacional establece las políticas de Estado, que comprende 4 objetivos y 31 políticas de estado al 2021. Según el Acuerdo Nacional (2014) uno de los objetivos es la Equidad y Justicia Social, y como política 12 el Acceso Universal a una Educación Pública Gratuita y de Calidad y Promoción y Defensa de la Cultura y del Deporte; asimismo, el Proyecto Educativo Nacional (PEN) establece como tercer objetivo estratégico tener maestros bien preparados; en ese sentido, el MINEDU implementa el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD). Según el MINEDU (2012) el MBDD es un documento normativo, una guía o herramienta orientadora que establece la visión de docente que se quiere para el país, y comprende en su estructura 4 dominios, 9 competencias y 40 desempeños específicos que todo docente de Educación Básica debe poner en práctica. Los dominios son los ámbitos o aspectos interrelacionados del ejercicio docente, el primero tiene que ver con la preparación de los docentes para la enseñanza y lograr los aprendizajes de los estudiantes, el segundo se relaciona con la práctica de la enseñanza en sí, el tercero hace mención al involucramiento del docente en la gestión de la escuela relacionada con la comunidad, y por último el cuarto dominio tiene que ver con la profesionalidad e identidad docente. El aspecto ético está presente en todos los aspectos de la labor pedagógica centrada en el desarrollo integral de los estudiantes (Daza, 2017). Por su parte las competencias se refieren al saber actuar de los docentes, implica diversas capacidades a demostrar, como el compromiso, la idoneidad, el manejo de fundamentos conceptuales, valores éticos, entre otros. La competencia se puede definir como las capacidades que tiene un profesional actuar de manera eficiente y tomar decisiones considerando sus conocimientos, habilidades y actitudes relacionados a su profesión y pueda usarlos en la solución de problemas dentro de su actividad profesional (Galdeano y Valiente, 2010). Los desempeños son las actuaciones observables de la práctica de los docentes en el aula, la escuela y la comunidad, que pueden ser evaluadas en relación a las competencias del MBDD. Respecto a la evaluación del desempeño docente, para Tapia y Tipula (2017) no se trata de usar un método que considere cálculos numéricos o parámetros rígidos, sino de recoger evidencias explícitas sobre el desempeño del docente que permita identificar las competencias que desarrolla y reconocer aquellas que requieren ser mejoradas. Respecto a la metodología de evaluación de la labor docente, Gonzales y Young (2014) afirman que, algunos métodos populares usan pruebas sumativas y obligatorias para rastrear el desempeño de los maestros; otros utilizan el rendimiento de los estudiantes para medir el desempeño laboral del docente. Sin embargo, estudios realizados sobre este tipo de sistemas de

evaluación muestran poco efecto sobre el desempeño de los maestros y el aprendizaje de los estudiantes. Algunos países han probado el impacto de las evaluaciones y recompensas de la enseñanza basadas en el desempeño en el desempeño de los maestros y el rendimiento de los estudiantes (Roach, 2014). En el Perú, sobre el sistema de evaluación del trabajo de los docentes implementado por el Minedu se dan muchas apreciaciones positivas y negativas de parte de la sociedad y el profesorado; la sociedad ha aceptado el proceso pues encamina hacia la mejora educativa; sin embargo en los docentes hay contradicciones y actitudes de desazón frente a las evaluaciones del Estado, cuesta reconocer a los docentes que son parte del problema educativo, y a su vez son parte importante de la solución (Gálvez y Milla, 2018). Si bien es cierto, los maestros son importantes para el éxito de los estudiantes, y que tienen emocionantes responsabilidades que cumplir con los requisitos de aprendizaje de estudiantes mentalmente diferentes (Akhtar et al. 2020), también se debe entender que, en el mundo actual, el desarrollo científico y tecnológico, el desarrollo de la producción, así como el mercado laboral cambiante, requieren el desarrollo constante de las habilidades y competencias profesionales de un empleado (Kasimova & Parfilova, 2019). Los maestros no deben estar ajenos al desarrollo científico y tecnológico como parte de su profesionalismo e idoneidad docente.

Los aportes de las teorías motivacionales responden a momentos diferentes en la historia, sin embargo, hay mucha coincidencia en la mayoría de ellas, pues mediante sus investigaciones buscan brindar explicaciones respecto a las características y la naturaleza del comportamiento de las personas en el trabajo y aquellos factores que les motiva para demostrar mejores desempeños en beneficio propio y el de las organizaciones. En ese sentido, la presente investigación recoge lo rasaltante de cada aporte, enfatizando en la Teoría de los dos Factores de Herzberg aplicado a la realidad laboral de la Institución Educativa “Esther Roberti Gamero”. Asimismo, respecto al desempeño docente, se considera como soporte teórico importante el MBDD del Minedu.

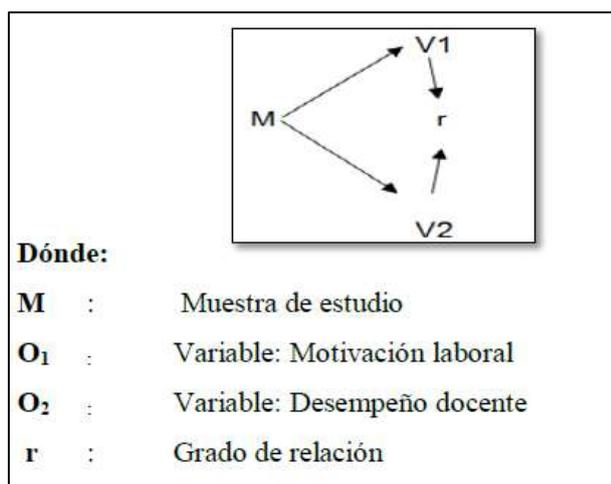
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio se desarrolló desde el enfoque cuantitativo; pues se utilizaron métodos y técnicas cuantitativas. Es cuantitativo porque comprende la recolección de datos, y el análisis de los mismos mediante procedimientos estadísticos para probar las hipótesis (Ñaupas et al., 2014). De acuerdo a su propósito la presente investigación es de tipo básico; tiene como finalidad obtener y recopilar información de una realidad y enriquecer los conocimientos científicos. La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental – transeccional (transversal) – correlacional. Es no experimental porque no se realizó ninguna manipulación deliberada de una de las variables para ver sus efectos sobre la otra variable (Hernández *et al.*, 2014).

Figura 1.

Diseño No Experimental de Alcance Correlacional



Fuente: Elaboración propia. 2020.

El tipo de diseño no experimental es el transeccional o transversal porque la investigación se realizó en un solo momento. Es decir, se busca describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández *et al.* 2014). La investigación tiene alcance o nivel correlacional, según (Hernández *et al.* 2014) en este tipo de estudio se busca conocer la relación o el grado de asociación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación laboral

La motivación laboral se refiere a aquellos procesos psicológicos que determinan la energía, intensidad y persistencia que manifiesta un trabajador en relación con su trabajo, y los objetivos de la organización (Robbins y Judge, 2009). Para Herzberg (citado por Chiavenato, 2007) la motivación laboral es determinado por dos factores: factores motivacionales, de insatisfacción o intrínsecos y los factores de higiene, de insatisfacción o extrínsecos.

Variable 2: Desempeño docente

Se define como desempeño el actuar y comportamiento de los trabajadores que trascienden y son relevantes para los objetivos de la organización (Pérez, 2009). Según el MINEDU (2012), el desempeño docente es el actuar de los docentes de Educación Básica del Perú de acuerdo a los dominios, competencias y desempeños establecidos en el MBDD. En el Anexo 3 se presenta la matriz de operacionalización de variables en el que se detalla las definiciones conceptuales y operacionales, las dimensiones y los indicadores que corresponden a las variables de estudio de la presente investigación.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población estudiada fueron todos los docentes condición laboral nombrado y contratado del nivel secundario de la Institución Educativa “Esther Roberti Gamero” de Abancay. Por las características del estudio, la población total fue considerada a su vez como muestra, y comprenden 15 docentes. La elección de la muestra fue de manera no probabilística, porque fue elegida según las características y los propósitos de la investigación (Hernández *et al.*, 2014). En ese sentido, se incluye como muestra a todos los docentes, porque en el estudio se buscó recoger información únicamente respecto a los docentes; por ende, se excluyó a los trabajadores administrativos y personal de servicio por las características laborales que cumplen, que son distintas a la función docente materia de estudio de la presente investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la variable motivación laboral se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario tipo Likert, que fue construido considerando los factores de motivación laboral intrínsecos y extrínsecos propuestos en la Teoría de los dos factores de Frederick Irving Herzberg. Para la variable desempeño docente se usó la técnica de la

observación y como instrumento una ficha o guía de observación elaborada considerando los dominios, competencias y desempeños establecidos por el Ministerio de Educación del Perú en el documento normativo Marco del Buen Desempeño Docente, y con una escala según los niveles de logro de desempeño docente: insatisfactorio, en proceso, esperado y destacado.

La validez de los instrumentos de investigación se determinó mediante el tipo de validación juicio de expertos, para lo cual se consideraron tres profesionales especializados y calificados quienes validaron los instrumentos de recolección de información bajo los criterios de pertinencia, relevancia y claridad, concluyéndose que los instrumentos miden realmente las variables de estudio.

Respecto a la confiabilidad de los instrumentos de investigación, se realizó la aplicación de los instrumentos a una muestra piloto de docentes, se procesaron los datos recogidos y se analizaron mediante el programa estadístico SPSS obteniéndose resultados favorables de confiabilidad tal como indican los coeficientes de Alfa de Cronbach, 0.883 para el instrumento que mide la variable motivación laboral, y 0.883 para el instrumento que mide la variable desempeño docente; por lo tanto ambos instrumentos son altamente confiables y aplicables. Se detallan en la parte de anexos del presente informe de investigación, los instrumentos de medición de ambas variables, la validación realizada por los expertos y los coeficientes de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo del presente estudio se solicitó la autorización del Director de la Institución Educativa “Esther Roberti Gamero” de Abancay, obteniéndose su aprobación mediante resolución directoral, documento que está incluido en la parte de anexos del presente informe de investigación. En el recojo de información, por las circunstancias que atraviesa el país generada por el COVID 19, el instrumento de medición para la variable motivación laboral se aplicó de manera remota mediante la herramienta de internet llamada Google Form, en el que cada docente participante llenó el cuestionario virtual. En el recojo de información para la variable desempeño docente se tuvo la valiosa colaboración del Director y Subdirectora de la institución quienes en base a las evidencias recogidas como parte habitual del monitoreo y acompañamiento pedagógico realizado al desempeño docente llenaron las fichas de cada docente integrante de la muestra de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de los datos recogidos se utilizó el programa estadístico SPSS en su versión actual. A nivel descriptivo los resultados se organizaron mediante una distribución o tabla de frecuencias. A nivel inferencial, se realizó la prueba de hipótesis mediante la técnica estadística de medida de correlación de Spearman (ρ), determinando de esta manera el grado de relación entre las variables de estudio, la generalización de los resultados obtenidos, se plantearon las conclusiones y las recomendaciones respectivas.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se desarrolló en el marco de los principios establecidos en el Código Nacional de la Integridad Científica, tales como la integridad, honestidad intelectual, objetividad e imparcialidad, veracidad, justicia y responsabilidad, y transparencia. Se han respetado los derechos intelectuales de los autores mencionados en la presente investigación mediante la debida citación según normativa APA. Respecto a los docentes participantes, se les dio a conocer la finalidad de la investigación y se logró su consentimiento voluntario; asimismo, se les indicó que el recojo y tratamiento de los datos se desarrollarían de forma confidencial y anónima, y que serían usados únicamente para fines de la presente investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Resultados de la variable motivación laboral

Tabla 1.

Resultados de la Variable Motivación Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Regular	3	20,0	20,0
Alta	12	80,0	100,0
Total	15	100,0	

Fuente: Elaboración propia. 2020.

Interpretación:

En la tabla 1 se observa los resultados del cuestionario tipo Likert aplicado a los docentes de la I.E. Esther Roberti Gamero para la variable motivación laboral; estos resultados indican que ningún docente se encuentra en el nivel de motivación baja, 3 docentes que equivalen al 20% del total se encuentran en el grupo con nivel de motivación regular, y, por último, 12 docentes que equivalen al 80 % manifiestan tener motivación laboral alta.

Resultados de la dimensión factores motivacionales o intrínsecos

Tabla 2.

Resultados de la Dimensión Factores Motivacionales o Intrínsecos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Regular	1	6,7	6,7
Alta	14	93,3	100,0
Total	15	100,0	

Fuente: Elaboración propia. 2020.

Interpretación:

En la tabla 2 se presentan los resultados del cuestionario tipo Likert aplicado a los docentes de la I.E. Esther Roberti Gamero respecto a la dimensión factores motivacionales o intrínsecos; se observa que 1 docente que equivale al 6.7 % del total de docentes indica

tener los factores motivacionales o intrínsecos de nivel regular, y 14 docentes que equivalen al 93.3 % reflejan tener factores motivacionales o intrínsecos de nivel alto. No se observa resultados de docentes con nivel de motivación intrínseca baja.

Resultados de la dimensión factores higiénicos o extrínsecos

Tabla 3.

Resultados de la Dimensión Factores Higiénicos o Extrínsecos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Regular	8	53,3	53,3
Alta	7	46,7	100,0
Total	15	100,0	

Fuente: Elaboración propia. 2020.

Interpretación:

En la tabla 3 se presenta los resultados del cuestionario tipo Likert aplicado a los docentes de la I.E. Esther Roberti Gamero respecto a la dimensión factores higiénicos o extrínsecos; se observa que 8 docentes que equivalen al 53.3 % del total de docentes manifiestan que los factores higiénicos o extrínsecos se manifiestan en un nivel regular, mientras que 7 docentes que equivalen al 46.7 % manifiestan que factores motivacionales o extrínsecos se evidencian en un nivel alto. No se observa resultados de docentes con nivel de motivación extrínseca baja.

Resultados de la variable Desempeño Docente

Tabla 4.

Resultados de la Variable Desempeño Docente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Insatisfactorio	2	13,3	13,3
En Proceso	10	66,7	80,0
Esperado	3	20,0	100,0
Total	15	100,0	

Fuente: Elaboración propia. 2020.

Interpretación:

En la tabla 4 se observa los resultados de la ficha de observación aplicado a los docentes de la I.E. Esther Roberti Gamero para la variable desempeño docente; estos resultados indican que 2 docentes que equivalen al 13.3 % del total tienen el nivel insatisfactorio de desempeño docente, 10 docentes que equivalen al 66.7 % del total se encuentran en el grupo con nivel en proceso de desempeño docente, y por último, 3 docentes que equivalen al 20 % se ubican en el grupo de docentes con nivel esperado de desempeño docente. Los resultados no reflejan la presencia de docentes con un nivel destacado de desempeño docente.

Resultados de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 5.

Resultados de la Dimensión Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Insatisfactorio	1	6,7	6,7
En Proceso	2	13,3	20,0
Esperado	7	46,7	66,7
Destacado	5	33,3	100,0
Total	15	100,0	

Fuente: Elaboración propia. 2020.

Interpretación:

En la tabla 5 se muestra los resultados de la ficha de observación aplicado a los docentes de la I.E. Esther Roberti Gamero para la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes; se observa que 1 docente que equivale al 6.7 % del total se encuentra en el nivel insatisfactorio, 2 docentes que equivalen al 13.3 % se encuentran en el nivel en proceso, 7 docentes que equivalen al 46.7 % se ubican en el grupo de docentes con nivel esperado, y por último, 5 docentes que equivalen al 33.3 % se ubican en el nivel destacado.

Resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 6.

Resultados de la Dimensión Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insatisfactorio	4	26,7	26,7
En proceso	9	60,0	86,7
Esperado	2	13,3	100,0
Total	15	100,0	

Fuente: Elaboración propia. 2020.

Interpretación:

En la tabla 6 se muestran los resultados de la ficha de observación aplicado a los docentes de la I.E. Esther Roberti Gamero para la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; se observa que 4 docentes que equivale al 26.7 % del total se encuentran en el nivel insatisfactorio, 9 docentes que equivalen al 60 % se encuentran en el nivel en proceso, y por último, 2 docentes que equivalen al 13.3 % se ubican en el nivel esperado. Los resultados no muestran a docentes en el nivel destacado.

Resultados de la dimensión participación de la escuela articulada a la comunidad

Tabla 7.

Resultados de la dimensión Participación de la Escuela Articulada a la Comunidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En proceso	7	46,7	46,7
Esperado	7	46,7	93,3
Destacado	1	6,7	100,0
Total	15	100,0	

Fuente: Elaboración propia. 2020.

Interpretación:

En la tabla 7 se muestran los resultados de la ficha de observación aplicado a los docentes de la I.E. Esther Roberti Gamero para la dimensión participación de la escuela articulada a la comunidad; se observa que no hay docentes en el nivel insatisfactorio, sin

embargo, 7 docentes que equivalen al 46,7 % se encuentran en el nivel en proceso, 7 docentes que equivalen al 46.7 % se encuentran en el nivel esperado, y por último, 1 docente que equivale al 6.7 % se ubica en el nivel destacado.

Resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Tabla 8.

Resultados de la Dimensión Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En proceso	5	33,3	33,3
Esperado	9	60,0	93,3
Destacado	1	6,7	100,0
Total	15	100,0	

Fuente: Elaboración propia. 2020.

Interpretación:

En la tabla 8 se muestran los resultados de la ficha de observación aplicado a los docentes de la I.E. Esther Roberti Gamero para la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; se observa que no hay docentes en el nivel insatisfactorio, sin embargo, 5 docentes que equivalen al 33.33 % se encuentran en el nivel en proceso, 9 docentes que equivalen al 60 % se encuentran en el nivel esperado, y por último, 1 docente que equivale al 6.67 % se ubica en el nivel destacado.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1. Prueba de hipótesis

Las variables de estudio de la presente investigación tienen una escala de medición ordinal y muestra menor que 50 ($n < 50$) entonces, el estadígrafo más apropiado para hallar la correlación de las variables es el coeficiente de correlación de Spearman ρ (rho).

Prueba de hipótesis general

Formulamos las hipótesis estadísticas:

Ho: La motivación laboral no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020.

H1: La motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020.

Tabla 9.

Correlación entre Motivación Laboral y Desempeño Docente

		Correlaciones	Motivación Laboral	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	15	15
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,688**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	15	15

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En la tabla 9 se observa que el valor sig. es 0.005 menor al nivel de significancia de 0.050 entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa; por lo tanto, podemos afirmar que la motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman es 0.688, lo que indica se tiene una correlación significativa entre ambas variables, y que implica que a mayor motivación laboral se tendrá mejores niveles de desempeño docente.

Prueba de hipótesis específica 1

Formulamos las hipótesis estadísticas:

HE0: Los factores motivacionales o intrínsecos no se relacionan significativamente con el desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020.

HE1: Los factores motivacionales o intrínsecos se relacionan significativamente con el desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020.

Tabla 10.*Correlación entre los Factores Motivacionales o Intrínsecos y el Desempeño Docente*

Correlaciones		Desempeño Docente	Factores motivacionales o intrínsecos	
Rho de Spearman	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	1,000	,153
		Sig. (bilateral)	.	,587
	Factores motivacionales o intrínsecos	N	15	15
		Coefficiente de correlación	,153	1,000
		Sig. (bilateral)	,587	.
		N	15	15

Fuente: Elaboración propia. 2020.

Interpretación:

En la tabla 10 se observa que el valor “sig.” es 0.587 mayor al nivel de significancia de 0.050 entonces se rechaza la hipótesis alternativa, y se acepta la hipótesis nula (H₀); por lo tanto, podemos afirmar que los factores motivacionales o intrínsecos no se relacionan significativamente con el desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020.

Prueba de hipótesis específica 2

Formulamos las hipótesis estadísticas:

H₀: Los factores higiénicos o extrínsecos no se relacionan significativamente con el desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020.

H₁: Los factores higiénicos o extrínsecos se relacionan significativamente con el desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020.

Tabla 11.*Correlación entre los Factores Higiénicos o Extrínsecos y el Desempeño Docente*

Correlaciones		Desempeño Docente	Factores de higiene o extrínsecos	
Rho de Spearman	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	1,000	,549*
		Sig. (bilateral)	.	,034
	Factores de higiene o extrínsecos	N	15	15
		Coefficiente de correlación	,549*	1,000
		Sig. (bilateral)	,034	.
		N	15	15

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia. 2020.

Interpretación:

En la tabla 11 se observa que el valor “sig.” es 0.034 menor al nivel de significancia de 0.050 entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa; por lo tanto podemos afirmar que, los factores higiénicos o extrínsecos se relacionan significativamente con el desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman es 0.549 lo que indica se tiene una existe correlación positiva entre ambas variables lo que implica que a mayores factores extrínsecos se tendrá mejores niveles de desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación, al determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020, se pudo encontrar mediante el estadígrafo de coeficiente de correlación de Spearman ρ (rho) que el valor “sig.” es 0.005 y es menor al nivel de significancia de 0.050, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa; por lo tanto, podemos afirmar que existe relación significativa entre ambas variables de estudio. Esto quiere decir, que la motivación laboral tiende a relacionarse con el desempeño de los docentes de la institución educativa; es decir, los docentes se desenvolverán en el trabajo en relación a la motivación laboral existente. Estos resultados concuerdan con Tello (2017) quien en su investigación realizada, obtuvo resultados que demuestran que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes. Sin embargo, los resultados obtenidos en la presente investigación no concuerdan con los resultados obtenidos por Gabino (2018) en la investigación realizada sobre motivación y desempeño docente, en la que los resultados indican que no existe relación entre ambas variables; Ello; permite entender que si bien se trata del estudio de variables de investigación semejantes, hay diferencias en el contexto donde se hicieron los estudios, la muestra estudiada, entre otras. En tal sentido, por todo lo referido anteriormente y al analizar los resultados, se puede afirmar que, la motivación es un elemento importante a considerar en las instituciones educativas para mejorar el desempeño docente; sin embargo, no todas presentan dificultades respecto a la motivación que pueda relacionarse con el desempeño docente; en ese caso habría que considerar otras variables que podrían estar relacionadas.

El presente estudio también busca determinar en qué medida los factores motivacionales o intrínsecos se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa Esther Roberti Gamero de Abancay 2020; al respecto los resultados obtenidos mediante el estadígrafo de correlación de Spearman ρ (rho) indican que valor “sig.” es 0.587 mayor al nivel de significancia de 0.050 entonces se rechaza la hipótesis alternativa, y se acepta la hipótesis nula (H_0); por lo tanto podemos afirmar que los factores motivacionales o intrínsecos no se relacionan significativamente con el desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020. Estos resultados contrastan con la investigación realizada por Gallardo (2017), quien a partir de los resultados obtenidos concluyó que los factores motivacionales e higiénicos sí ejercen influencia sobre el desempeño docente, reconoce que los factores motivacionales son más significativos en el

desempeño docente, pero no implica que se prescindan de los factores higiénicos. Por su parte, Lazaroiu (2015) indica que los factores motivacionales son adecuados para estimular a los trabajadores hacia un esfuerzo y mejores desempeños. Asimismo, estos resultados se relacionan con lo afirmado por Chiavenato (2007) que cita a Herzberg, explica que los factores motivacionales o intrínsecos se relacionan con el contenido del trabajo; es decir, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad, el reconocimiento, el logro, entre otros; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad. Por su parte Escardibul y Afcha (2017) afirman que la motivación se logra cuando se satisfacen las necesidades de alto nivel, es decir aquellas relacionadas con el trabajo en sí. Por consiguiente, en base a los resultados obtenidos respecto a ambas variables, se puede afirmar que existe motivación intrínseca en la institución educativa en estudio, lo cual puede considerarse como una fortaleza porque genera satisfacción y es importante para lograr mejores desempeños de los docentes, por lo tanto, es necesario considerar otras variables de estudio que guarden relación con los bajos resultados en logros de aprendizajes y desempeño docente.

Por último, la presente investigación tuvo como uno de sus objetivos determinar en qué medida los factores higiénicos o extrínsecos se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020. Al respecto, los resultados obtenidos mediante el estadígrafo de correlación de Spearman ρ (rho) indican que el valor “sig.” es 0.034 menor al nivel de significancia de 0.050 entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa; por lo tanto, podemos afirmar que, los factores higiénicos o extrínsecos se relacionan significativamente con el desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman es 0.549 lo que indica se tiene una moderada correlación positiva lo que implica que a mayores factores extrínsecos se tendrá mejores niveles de desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020. Estos resultados guardan relación con el aporte de Frederik Herzberg (1967, citado en Damij *et al.*, 2015) respecto a los factores extrínsecos o higiénicos ; estos factores tienen que ver con el ambiente y la condiciones físicas de la organización; es decir, con el entorno laboral, comprenden también el salario, los beneficios sociales, las relaciones interpersonales, las relaciones con el jefe, entre otros factores. Estos factores no generan motivación, pero minimizan la insatisfacción. Para Robbins y Coulter (2010) los factores extrínsecos están asociados a la insatisfacción laboral; es decir, cuando los factores ligados al contexto del entorno laboral son inadecuados produce la insatisfacción laboral. En ese

sentido, por lo afirmado anteriormente y considerando los resultados obtenidos para ambas variables se puede afirmar que en la institucion educativa Esther Roberti Gamero los factores extrinsecos o higienicos se relacionan con el desempeño docente; asimismo, existe cierto grado de insatisfacción en los docentes porque no se cuenta con un entorno laboral o contexto apropiado que coadyuve disminuir la insatisfaccion laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primero: En esta tesis se determinó que sí existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020 con un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.688 y sig. (bilateral) igual a 0.005 que es menor al nivel de significancia de 0.05. El nivel de relación es positiva, es decir, que a mayor motivación laboral se tendrá mejores niveles de desempeño docente.

Segundo: Se determinó que no existe relación significativa entre los factores motivacionales o intrínsecos y el desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.153 y valor sig. igual a 0.587 mayor al nivel de significancia de 0.05.

Tercero: Se determinó que sí existe relación entre los factores higiénicos o extrínsecos y el desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020, con un coeficiente Rho de Spearman es 0.549 y el valor sig. es 0.034 menor al nivel de significancia de 0.050. Se tiene una correlación positiva lo que implica que a mayores factores extrínsecos se tendrá mejores niveles de desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: La motivación laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la I.E. Esther Roberti Gamero; se recomienda al equipo directivo de la institución educativa seguir implementando acciones que fortalezcan la motivación laboral de los docentes que coadyuven a mejorar sus desempeños con la finalidad de mejorar el servicio educativo, y el posicionamiento de la institución en la provincia y la región en beneficio de las estudiantes y la comunidad educativa en general.

Segundo: Los factores motivacionales o intrínsecos no se relacionan de manera significativa con el desempeño docente en la I.E. Esther Roberti Gamero, lo cual es importante porque se entiende que existe motivación intrínseca en los docentes; sin embargo, se recomienda a los docentes y al equipo directivo seguir implementando acciones de fortalecimiento de la motivación intrínseca en los docentes. Asimismo, se recomienda realizar estudios respecto a otras variables como el liderazgo pedagógico y directivo que puedan relacionarse de manera significativa con el desempeño docente y los bajos resultados de aprendizaje en la I.E. Esther Roberti Gamero de Abancay.

Tercero: Los factores higiénicos o extrínsecos se relacionan de manera significativa con el desempeño docente en la I.E. Esther Roberti Gamero; por lo tanto se recomienda al equipo directivo de la institución realizar acciones positivas respecto a aquellos factores higiénicos o extrínsecos que se relacionan con el desempeño docente; pues se debe entender que la desatención de los factores higiénicos genera insatisfacción en los docentes aunque no estén intensamente relacionados con el desempeño laboral como lo son los factores motivacionales o intrínsecos.

REFERENCIAS

- Acuerdo Nacional. (2014). *Acuerdo Nacional: Consensos para enrumbar el Perú* (Primera Edición ed.). Lima, Perú: Secretaría Ejecutiva del Acuerdo Nacional. http://acuerdonacional.pe/wp-content/uploads/2014/07/LibroV2014_1.pdf
- Ahmed, U., Khan, N., & Aslam, R. (2020). Instructional Leadership Style of Secondary Schools' Head and Their Gender-wise Effect on Teachers' Job Performance. *Language In India*, 20. <https://link.gale.com/apps/doc/A627515890/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=4d41a74b>
- Akhtar, S., Shah, S., & Khan, M. (2020). Relationship between Emotional Intelligence and Performance of Secondary School Teachers. *The Dialogue*, 15. <https://link.gale.com/apps/doc/A622052066/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=e07dd641>
- Araya Castillo, L., & Pedreros Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. (U. d. Rica, Ed.) *Revista de Ciencias Sociales*, IV(142). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>
- Asencios, R. (2016). *Rendimiento Escolar en el Perú: Análisis secuencial de los resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes*. Lima, Perú: BCP. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Documentos-de-Trabajo/2016/documento-de-trabajo-05-2016.pdf>
- Behlol, M. G., Akba, R. A., & Hukamdad. (2019). Investigating Secondary School Effectiveness: Peer-Teacher Relationship and Pedagogical Practices. *Bulletin of Education and Research*, 41. <https://link.gale.com/apps/doc/A588471473/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=894f886e>
- Bravo González, V. D. (2018). *La motivación y su impacto en las actitudes y satisfacción laboral de un importante corporativo gubernamental de México*. Tesis para optar el grado de Maestro en Administración, México. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/la-motivacion-y-su-impacto-en-las-actitudes-y-satisfaccion-laboral-de-un-importante-corporativo-gubernamental-de-mexi->

3475641?c=rVboxG&d=false&q=motivaci%C3%B3n_laboral_2018&i=1&v=1
&t=search_0&as=0

- Bruno, A. M. (2017). *Motivación Laboral y Desempeño Docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07 – 2016*. Tesis para optar el Grado de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Octava Edición ed.). México, México: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Chipa, S. (2014). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Servidores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2014*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Facultad de Administración, Abancay. <http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/540>
- Damij, N., Levnajic, Z., & Rejec, V. (2015). What Motivates Us for Work? Intricate Web of Factors beyond Money and Prestige. *PLoS ONE*, 10(7). doi:
<http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0132641>
- Daza, F. (2017). Marco de buen desempeño docente: Herramienta de mejoramiento continuo en una institución educativa de Valledupar. *Assensus, Revista de Investigación Educativa y Pedagógica*, 2(2). <https://core.ac.uk/download/pdf/231229594.pdf>
- Escardibul, J., & Afcha, S. (2017). Determinants of the job satisfaction of PhD holders: an analysis by gender, employment sector, and type of satisfaction in Spain. *Higher Education*, 74(5). doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s10734-016-0081-1>
- Fouche, E., Rothmann, & van der Vyver, C. (2017). Antecedents and outcomes of meaningful work among school teachers. *South African Journal of Industrial Psychology*, 43. doi:<http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1398>
- Gabino, Z. (2018). *Motivación y desempeño docente según rúbricas en la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018*. Universidad César Vallejo, Huánuco-Perú.
- Galdeano, C., & Valiente, A. (2010). Competencias profesionales. (U. N. México, Ed.) *Evaluación Educativa*. <http://www.scielo.org.mx/pdf/eq/v21n1/v21n1a4.pdf>

- Gallardo, K. (2017). *Motivación y Desempeño del personal Docente de un Colegio de Educación Secundaria*. Tesis para optar el Grado de Maestro Scientiae en Administración, Universidad Nacional Agraria la Molina, Escuela de Posgrado, Lima. <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/2805/C10-G34-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco del Buen Desempeño Docente. (V. d. Universidad San Ignacio de Loyola, Ed.) *Propósitos y Representaciones*, 6(2). doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gonzales, L., & Young, C. (2014). Grading teachers gets smarter. *Tech & Learning*, 34. <https://link.gale.com/apps/doc/A355868499/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=76fa759b>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). México, México: Mcgraw-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hsieh, J. (2016). Spurious or true? An exploration of antecedents and simultaneity of job performance and job satisfaction across the sectors. *Public Personnel Management*, 45. doi:<http://dx.doi.org/10.1177/0091026015624714>
- Huashuayo, H., & Flores, G. (2017). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en la Institución Educativa N° 54313 de Ancobamba-Chapimarca-Provincia de Aymaraes, 2017*. Tesis para optar el Título Profesional en Educación Primaria, Universidad Tecnológica de los Andes, Escuela Profesional de Educación, Aymaraes.<http://repositorio.utea.edu.pe/bitstream/handle/utea/140/Tesis%20-%20Clima%20organizacional%20y%20desempe%20c3%b1o%20laboral%20de%20docentes%20en%20la%20instituci%20educativa%20N%2054313.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hunter-Johnson, Y. (2015). Demystifying the mystery of second career teachers' motivation to teach. *The Qualitative Report*, 20(8). <https://link.gale.com/apps/doc/A449662299/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=a2cdb1ca>
- Jernigan, A., Beeman, K., & Hensley, P. (1999). Employing New Grads: A Plan for Success. *Nursing Economics*, 17.

<https://link.gale.com/apps/doc/A54396251/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=ac0980db>

- Kasimova , R., & Parfilova, G. (2019). Professional Standard of a Teacher in Extended Education: Goals and Implementation Issues. *ARPHA Proceedings*. doi:<http://dx.doi.org/10.3897/ap.1.e0291>
- Khan, M., Jabeen, A., & Manzoor, M. (2020). The Impact Of Occupational Stress on Job Performance: The Mediating Role of Cognitive Coping. *Gomal University Journal of Research*.
- Kosfeld, M., Neckermann, S., & Yang, X. (2017). The effects of financial and recognition incentives across work contexts: the role of meaning. *Economic Inquiry*, 55. doi:<http://dx.doi.org/10.1111/ecin.12350>
- Lawter, L., Kepelman , R., & Prottas, D. (2015). McGregor's theory X/Y and job performance: a multilevel, multi-source analysis. *Journal of Managerial Issues*, 27. <https://link.gale.com/apps/doc/A443550183/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=df65e09a>
- Lazaroiu, G. (2015). Work motivation and organizational behavior. *Contemporary Readings in Law and Social Justice*, 7(2). <https://link.gale.com/apps/doc/A436799279/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=655c1df0>
- López, D. (2015). *La Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Carabobo*. Tesis de Maestría, Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias de la Educación, Venezuela. <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1322/1/Dlopez.pdf>
- Mahler, D., Grosschedl, J., & Harms, U. (2017). Opportunities to Learn for Teachers' Self-Efficacy and Enthusiasm. *Education Research International*. doi:<http://dx.doi.org/10.1155/2017/4698371>
- Mamani, B. O. (2017). *Los Factores Motivacionales y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Funcionarios y Servidores de la Municipalidad Distrital de Mara Provincia de Cotabambas, Apurímac-2017*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Facultad de Administración, Abancay. http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/694/T_0412.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Manso Pinto, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*(128). doi:10.15446/rfnam.v71n3.70287
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD)*. Lima, Perú: MINEDU.
- MINEDU. (2015). *Marco de Fundamentación de las pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes*. Lima, Perú. <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2017/12/Marco-de-Fundamentaci%C3%B3n-ECE.pdf>
- Naranjo, M. L. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. (U. d. Rica, Ed.) *Revista Educación*, 33(2).
- Newman, S. (2019). A Token of Appreciation: Employees say they feel valued when they receive rewards at work. *TD Magazine*, 73. <https://link.gale.com/apps/doc/A596898837/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=b9043d27>
- Ñaupas Paytán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (4ta edición ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones la U.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde Mayrene. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, XVI(3), 493 - 505. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
- Pérez Montejo, A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. *UPIICSA*. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/45577377/Evaluacion_al_desempeno_laboral.pdf?1463074327=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEvaluacion_del_Desempeno_Laboral.pdf&Expires=1603319951&Signature=fIx2PfYpB4DExixMAfhvLiEvfabmo0DcEpg6h4Cqj0F
- Roach, J. (2014). Do performance-based incentives work for teachers? *Monthly Labor Review*. <https://link.gale.com/apps/doc/A372554048/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=4f0cb09d>
- Robbins , S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México, México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Robbins P., S., & Judge A., T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Décimo Tercera ed.). México: Pearson Education.

- Sparks, W., & Repede, J. (2019). Gender Differences In Human Motivation And Leadership: An Exploratory Study. *International Journal of Management and Human Resources*, 7. <https://link.gale.com/apps/doc/A619305753/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=95adbce1>
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. Mexico, Mexico: PEARSON.
- Tapia, V., & Tipula, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor Universitario en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Perú. *Comunicación*, 8(2). <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v8n2/a01v8n2.pdf>
- Tejedor, F. (2012). Evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(1). http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num1_e/art24.pdf
- Tello, A. (2017). *Motivación y Desempeño Laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017*. Informe de Tesis, Universidad César Vallejo, Tarapoto - Perú.
- Tenasescu, C., & Leon, R. (2019). Human Resources Practices in the Romanian Banking System: Rewards, Job Satisfaction, and Job Performance. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7. doi:<http://dx.doi.org/10.25019/MDKE/7.4.02>
- Tomalá Tomalá, J. L., & Pozo Prudente, M. C. (2017). *La Gestión de Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Docente de la Escuela Cristobal Colón, Barcelona 2017*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, Barcelona, Ecuador. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42503/Tomal%c3%a1_TJL-Pozo_PMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- UNESCO. (2013). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe*. Santiago, Chile: Ediciones del Imbunche. <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/images/SITIED-espanol.pdf>
- Werther, W., & Keith, D. (2008). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas* (Sexta ed.). México: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
MOTIVACIÓN LABORAL	Se define motivación como aquellos procesos o factores que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para conseguir un determinado objetivo. La motivación laboral depende de dos factores: factores higiénicos o extrínsecos y factores motivacionales o intrínsecos. Los factores higiénicos se refieren a las condiciones físicas y ambientales del trabajo, es decir, son aquellos elementos externos a la persona; por su parte, los factores motivacionales, son aquellos que guardan relación con el contenido del puesto laboral y se generan a partir de factores internos de la persona. Herzberg (citado en Chiavenato, 2007)	La información sobre la variable motivación laboral será recogida mediante un cuestionario considerando los dos grupos de factores que intervienen en la motivación laboral según Herzberg.	Factores motivacionales o intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Independencia laboral • Responsabilidad • Desarrollo personal • Desarrollo profesional • Trabajo en sí • Reconocimiento 	Escala ordinal de tipo Likert: – Totalmente en desacuerdo (1) – En desacuerdo (2) – Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) – De acuerdo (4) – Totalmente de acuerdo (5)
			Factores higiénicos o extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Salario y remuneraciones • Condiciones laborales • Relaciones interpersonales • Calidad de la supervisión • Políticas institucionales • Relación con el jefe • Status 	
DESEMPEÑO DOCENTE	Según el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), documento normativo del Ministerio de Educación del Perú, se reconoce a la docencia como un quehacer complejo. Su desempeño comprende desde la planificación y desarrollo de su práctica pedagógica eficiente, la interrelación con los estudiantes, sus pares y comunidad, el compromiso en el funcionamiento de la organización escolar y las acciones para fortalecer su desarrollo personal y profesional éticamente comprometida. (MINEDU, 2012)	El recojo de la información de la variable desempeño docente se realizará mediante la técnica de la observación y uso de la guía de observación o ficha de monitoreo y acompañamiento pedagógico, está organizada según los 4 dominios, competencia y desempeños establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente, documento normativo elaborado por el Ministerio de Educación del Perú.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de los estudiantes y sus contextos. • Planificación curricular • Contenidos disciplinares, enfoques y procesos pedagógicos. 	Escala ordinal de tipo Likert: – En inicio (1) – En proceso (2) – Satisfactorio (3) – Destacado (4) Rango: Inicio: 1 a 20 puntos Proceso: 21 a 35 Satisfactorio: 36 a 50 Destacado: 51 a 60
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente propicio para el aprendizaje y la buena convivencia. • Proceso de enseñanza. • Evaluación de los aprendizajes 	
			Participación de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en la gestión de la escuela. • Relación con la comunidad 	
			Desarrollo de la profesionalidad y a identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad y responsabilidad profesional • Ejercicio ético de la profesión. 	

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL PARA DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ESTHER ROBERTI GAMERO” DE ABANCAY, 2020

Estimado docente, el presente cuestionario es con fines netamente académicos, es de carácter anónimo y está orientado a recoger información sobre la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa “Esther Roberti Gamero” de Abancay. A continuación se presenta una lista de comportamientos y actitudes que podría apreciarse en la institución educativa. Marque con un aspa (X) en la columna donde mejor estime su respuesta. Debe marcar sólo una alternativa. “no hay respuesta correcta o incorrecta”. El tratamiento del cuestionario será absolutamente confidencial. Ruego responda con absoluta libertad y con la mayor veracidad posible. Muchas gracias por su valiosa colaboración.

ESCALA				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Preguntas	Escala				
	Factores motivacionales intrínsecos					
1	Cuento con libertad y autonomía en la institución educativa para el desarrollo de mi trabajo.					
2	Me asignan responsabilidades importantes fuera del aula de clases que me motivan a trabajar más.					
3	Siento que mi desempeño contribuye al logro de los objetivos institucionales y el prestigio de la institución educativa.					
4	Participo responsablemente en las actividades programadas por la Institución.					
5	Pienso que puedo desempeñarme en otras actividades con metas más altas.					
6	El trabajo que realizo me permite aprender y crecer profesionalmente.					
7	Siento la necesidad de seguir superándome en el ámbito profesional.					
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación y superación profesional.					
9	Me siento a gusto y satisfecho con el trabajo que vengo ejerciendo como docente.					
10	Mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.					
11	Considero que me desempeño de manera eficiente y que beneficia a mis estudiantes.					
12	Considero que la institución educativa toma en cuenta mis opiniones respecto a las actividades que se realiza.					

13	He recibido reconocimientos y elogios por parte de la institución educativa por hacer un buen trabajo u obtenido un logro en favor de la entidad.					
	Factores higiénicos o extrínsecos					
14	Mi remuneración es suficiente para atender a los que dependen de mí, y brindarles una buena calidad de vida.					
15	Mi remuneración corresponde al grado de responsabilidad del cargo que desempeño (planificación de clases, trabajo en aula, actividades extracurriculares, entre otras).					
16	Si la remuneración que percibo fuera justo o mayor me motivaría a trabajar más y mejor.					
17	Considero que los equipos y materiales que me brinda la institución educativa son apropiados y suficientes para el desarrollo de mi trabajo pedagógico.					
18	En la institución educativa existen condiciones físicas para cubrir las necesidades fisiológicas del personal (servicio de agua, baños, quiosco, entre otros).					
19	La institución educativa cuenta con ambientes seguros, recursos y materiales necesarios para las actividades diarias.					
20	Considero que el trabajo y actividades que se realiza en la I.E. se hacen de manera coordinada.					
21	Me siento apreciado por mis compañeros de trabajo.					
22	La institución educativa cuenta con un buen clima laboral y con relaciones interpersonales adecuadas.					
23	La institución educativa cuenta con un plan de monitoreo y acompañamiento de mi práctica pedagógica que retroalimente las actividades en el aula como parte del plan de mejora continua.					
24	Siento que las estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico facilitan una buena relación entre los docentes, y con el equipo directivo.					
25	Me siento satisfecho con la forma cómo se llevan a cabo los procedimientos administrativos dentro del plantel (control de asistencia, emisiones de memorándum, citaciones, entre otros)					
26	Conozco los instrumentos de gestión (reglamento interno, rúbricas de desempeño docente, PAT, PEI, entre otros) de la institución educativa.					
27	Tengo la oportunidad de participar en la elaboración de los instrumentos de gestión de la I.E. (reglamento interno, PAT, PEI, entre otros) de la institución educativa.					
28	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Reforma Magisterial y demás normativas laborales.					
29	El Director de la institución educativa me brinda su apoyo y las facilidades para el desarrollo de mi trabajo.					
30	El cargo que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen y prestigio profesional.					

**FICHA DE OBSERVACIÓN EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO
DOCENTE, 2020**

Estimado Director de la Institución Educativa “Esther Roberti Gamero” de Abancay, la presente ficha de observación está orientado a recoger información sobre el desempeño de los docentes de la institución que Usted dirige. A continuación se presenta una lista de indicadores de desempeño docente que podría apreciarse en la institución educativa. Marque con un aspa (X) en la columna donde mejor estime su respuesta. Debe marcar sólo una alternativa. “no hay respuesta correcta o incorrecta”. El recojo de la información es de carácter anónimo y su tratamiento será absolutamente confidencial. Ruego brinde la información con absoluta libertad y con la mayor veracidad posible.

Nivel de logro	Descripción	Valoración	Rango total
Insatisfactorio	Cuando el docente no alcanza a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.	1	01 a 20
En proceso	Cuando el docente demuestra logros como deficiencias	2	21 a 35
Esperado	Cuando el docente evidencia el logro de los desempeños previstos.	3	36 a 50
Destacado	Cuando el docente evidencia el logro por encima de los desempeños previstos y es potencial acompañante pedagógico de sus pares profesionales en la institución educativa.	4	51 a 60

N°	PREGUNTAS / INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN			
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4
1	Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular, las teorías y prácticas pedagógicas y la didáctica del área que enseña.				
2	Elabora desde el enfoque pedagógico actual su programación curricular, (programación anual, unidades de aprendizaje y sesiones de aprendizaje) articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.				
3	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: programación anual, unidades de aprendizaje, sesiones de aprendizaje y plan de tutoría.				
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4
4	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
5	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.				

6	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.				
7	Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.				
8	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada y formativa los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
9	Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
	Participación de la escuela articulada a la comunidad	1	2	3	4
10	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
11	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.				
12	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	1	2	3	4
13	Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.				
14	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución educativa.				
15	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				

.....
Nombre y firma del Observador

ANEXO 3: Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide la “Motivación Laboral y Desempeño Docente en la Institución “Educativa Esther Roberti Gamero” de Abancay, 2020

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	VARIABLE 1/ VARIABLE INDEPENDIENTE: Motivación Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Factores motivacionales o intrínsecos							
1	Cuento con libertad y autonomía en el desarrollo de mi trabajo en la institución educativa.	X		X		X		
2	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución educativa.	X		X		X		
3	Me asignan responsabilidades importantes fuera del aula de clases que me motivan a trabajar más.	X		X		X		
4	Siento que mi desempeño contribuye al logro de los objetivos institucionales y el prestigio de la institución educativa.	X		X		X		
5	Participo con entusiasmo en las actividades académicas y sociales programadas por la Institución.	X		X		X		
6	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.	X		X		X		
7	Pienso que puedo desempeñarme en otras actividades con metas más altas.	X		X		X		
8	El trabajo que realizo me permite crecer profesionalmente.	X		X		X		
9	Siento la necesidad de seguir superándome en el ámbito profesional.	X		X		X		
10	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación y superación profesional.	X		X		X		
11	Me siento a gusto y satisfecho con el trabajo que vengo ejerciendo como docente.	X		X		X		
12	Mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.	X		X		X		
13	Considero que mi desempeño laboral beneficia a mis estudiantes.	X		X		X		
14	Considero que la institución educativa toma en cuenta mis opiniones respecto a las actividades que se realiza.	X		X		X		
15	El equipo de trabajo valora y reconoce mis aportes y mi desempeño laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Factores higiénicos o extrínsecos	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
16	Mi sueldo es suficiente para atender a los que dependen de mí, y brindarles una buena calidad de vida.	X		X		X		
17	Mi remuneración corresponde al grado de responsabilidad del cargo que desempeño (planificación de clases, trabajo en aula, actividades extracurriculares, entre otras).	X		X		X		

18	Si la remuneración que percibo fuera justo o mayor me motivaría a trabajar más y mejor.	X		X		X		
19	Considero que los equipos y materiales que me brinda la institución educativa son apropiados y suficientes para el desarrollo de mi trabajo pedagógico.	X		X		X		
20	En la institución educativa existen condiciones físicas para cubrir las necesidades fisiológicas del personal (servicio de agua, baños, servicio médico, entre otros).	X		X		X		
21	La institución educativa cuenta con ambientes seguros, recursos y materiales necesarios para las actividades diarias.	X		X		X		
22	Considero que el trabajo y actividades que se realiza en la I.E. se hacen coordinadamente con los demás docentes.	X		X		X		
23	Me siento apreciado por mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
24	La institución educativa cuenta con un buen clima laboral y relaciones interpersonales adecuadas.	X		X		X		
25	La institución educativa cuenta con un plan de monitoreo y acompañamiento de mi práctica pedagógica que retroalimente las actividades en el aula como parte del plan de mejora continua.	X		X		X		
26	Siento que las estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.	X		X		X		
27	Me siento satisfecho de la forma cómo se llevan a cabo los procedimientos administrativos dentro del plantel (control de asistencia, emisiones de memorándum, citaciones, entre otros)	X		X		X		
28	Conozco los instrumentos de gestión (reglamento interno, PAT, PEI, entre otros) de la institución educativa.	X		X		X		
29	Se me permite participar en la elaboración de los instrumentos de gestión de la I.E. (reglamento interno, PAT, PEI, entre otros) de la institución educativa.	X		X		X		
30	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Reforma Magisterial y demás normativas laborales.	X		X		X		
31	Existe comunicación fluida con el Director de la institución educativa.	X		X		X		
32	El Director de la institución educativa me brinda su apoyo y las facilidades para el desarrollo de mi trabajo.	X		X		X		
33	El cargo que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.	X		X		X		
34	La institución educativa donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	VARIABLE 2/ VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño Docente		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								

1	Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular, las teorías y prácticas pedagógicas y la didáctica del área que enseña.	X		X		X		
2	Elabora desde el enfoque pedagógico actual su programación curricular, (programación anual, unidades de aprendizaje y sesiones de aprendizaje) articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.	X		X		X		
3	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: programación anual, unidades de aprendizaje, sesiones de aprendizaje y plan de tutoría.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
4	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	X		X		X		
5	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.	X		X		X		
6	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.	X		X		X		
7	Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
8	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada y formativa los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
9	Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Participación de la escuela articulada a la comunidad		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
10	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PCI, PAT, R.I. involucrándose activamente en equipos de trabajo.	X		X		X		
11	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.	X		X		X		
12	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias

13	Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros) donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.	X		X		X	
14	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución educativa.	X		X		X	
15	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Gisela Adriana Hurtado Regalado
Especialidad del validador: Historiadora, Magister en Docencia Universitaria, Magíster en Ética y Democracia

18 de octubre del 2020

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA “MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTHER ROBERTI GAMERO DE ABANCAY, 2020”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	VARIABLE 1/ VARIABLE INDEPENDIENTE: Motivación Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Factores motivacionales o intrínsecos							
1	Cuento con libertad y autonomía en el desarrollo de mi trabajo en la institución educativa.	X		X		X		
2	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución educativa.	X		X		X		
3	Me asignan responsabilidades importantes fuera del aula de clases que me motivan a trabajar más.	X		X		X		
4	Siento que mi desempeño contribuye al logro de los objetivos institucionales y el prestigio de la institución educativa.	X		X		X		
5	Participo con entusiasmo en las actividades académicas y sociales programadas por la Institución.	X		X		X		
6	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.	X		X		X		
7	Pienso que puedo desempeñarme en otras actividades con metas más altas.	X		X		X		
8	El trabajo que realizo me permite crecer profesionalmente.	X		X		X		
9	Siento la necesidad de seguir superándome en el ámbito profesional.	X		X		X		
10	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación y superación profesional.	X		X		X		
11	Me siento a gusto y satisfecho con el trabajo que vengo ejerciendo como docente.	X		X		X		
12	Mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.	X		X		X		
13	Considero que mi desempeño laboral beneficia a mis estudiantes.	X		X		X		
14	Considero que la institución educativa toma en cuenta mis opiniones respecto a las actividades que se realiza.	X		X		X		
15	El equipo de trabajo valora y reconoce mis aportes y mi desempeño laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Factores higiénicos o extrínsecos	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
16	Mi sueldo es suficiente para atender a los que dependen de mí, y brindarles una buena calidad de vida.	X		X		X		
17	Mi remuneración corresponde al grado de responsabilidad del cargo que desempeño (planificación de clases, trabajo en aula, actividades extracurriculares, entre otras).	X		X		X		

18	Si la remuneración que percibo fuera justo o mayor me motivaría a trabajar más y mejor.	X		X		X		
19	Considero que los equipos y materiales que me brinda la institución educativa son apropiados y suficientes para el desarrollo de mi trabajo pedagógico.	X		X		X		
20	En la institución educativa existen condiciones físicas para cubrir las necesidades fisiológicas del personal (servicio de agua, baños, servicio médico, entre otros).	X		X		X		
21	La institución educativa cuenta con ambientes seguros, recursos y materiales necesarios para las actividades diarias.	X		X		X		
22	Considero que el trabajo y actividades que se realiza en la I.E. se hacen coordinadamente con los demás docentes.	X		X		X		
23	Me siento apreciado por mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
24	La institución educativa cuenta con un buen clima laboral y relaciones interpersonales adecuadas.	X		X		X		
25	La institución educativa cuenta con un plan de monitoreo y acompañamiento de mi práctica pedagógica que retroalimente las actividades en el aula como parte del plan de mejora continua.	X		X		X		
26	Siento que las estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.	X		X		X		
27	Me siento satisfecho de la forma cómo se llevan a cabo los procedimientos administrativos dentro del plantel (control de asistencia, emisiones de memorándum, citaciones, entre otros)	X		X		X		
28	Conozco los instrumentos de gestión (reglamento interno, PAT, PEI, entre otros) de la institución educativa.	X		X		X		
29	Se me permite participar en la elaboración de los instrumentos de gestión de la I.E. (reglamento interno, PAT, PEI, entre otros) de la institución educativa.	X		X		X		
30	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Reforma Magisterial y demás normativas laborales.	X		X		X		
31	Existe comunicación fluida con el Director de la institución educativa.	X		X		X		
32	El Director de la institución educativa me brinda su apoyo y las facilidades para el desarrollo de mi trabajo.	X		X		X		
33	El cargo que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.	X		X		X		
34	La institución educativa donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	VARIABLE 2/ VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño Docente	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular, las teorías y prácticas pedagógicas y la didáctica del área que enseña.	X		X		X		
2	Elabora desde el enfoque pedagógico actual su programación curricular, (programación anual, unidades de aprendizaje y sesiones de aprendizaje) articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.	X		X		X		
3	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: programación anual, unidades de aprendizaje, sesiones de aprendizaje y plan de tutoría.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
4	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	X		X		X		
5	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.	X		X		X		
6	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.	X		X		X		
7	Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
8	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada y formativa los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
9	Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Participación de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
10	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PCI, PAT, R.I. involucrándose activamente en equipos de trabajo.	X		X		X		
11	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.	X		X		X		

12	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
13	Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros) donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.	X		X		X		
14	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución educativa.	X		X		X		
15	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: **SILVIA SOLEDAD LÓPEZ IBAÑEZ** **DNI: 18161388**

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN/ Doctora en Ciencias de la Educación

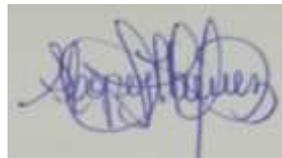
22 de octubre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA “MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTHER ROBERTI GAMERO DE ABANCAY, 2020”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	VARIABLE 1/ VARIABLE INDEPENDIENTE: Motivación Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Factores motivacionales o intrínsecos							
1	Cuento con libertad y autonomía en el desarrollo de mi trabajo en la institución educativa.	X		X		X		
2	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución educativa.	X		X		X		
3	Me asignan responsabilidades importantes fuera del aula de clases que me motivan a trabajar más.	X		X		X		
4	Siento que mi desempeño contribuye al logro de los objetivos institucionales y el prestigio de la institución educativa.	X		X		X		
5	Participo con entusiasmo en las actividades académicas y sociales programadas por la Institución.	X		X		X		
6	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.	X		X		X		
7	Pienso que puedo desempeñarme en otras actividades con metas más altas.	X		X		X		
8	El trabajo que realizo me permite crecer profesionalmente.	X		X		X		
9	Siento la necesidad de seguir superándome en el ámbito profesional.	X		X		X		
10	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación y superación profesional.	X		X		X		
11	Me siento a gusto y satisfecho con el trabajo que vengo ejerciendo como docente.	X		X		X		
12	Mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.	X		X		X		
13	Considero que mi desempeño laboral beneficia a mis estudiantes.	X		X		X		
14	Considero que la institución educativa toma en cuenta mis opiniones respecto a las actividades que se realiza.	X		X		X		
15	El equipo de trabajo valora y reconoce mis aportes y mi desempeño laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Factores higiénicos o extrínsecos	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
16	Mi sueldo es suficiente para atender a los que dependen de mí, y brindarles una buena calidad de vida.	X		X		X		
17	Mi remuneración corresponde al grado de responsabilidad del cargo que desempeño (planificación de clases, trabajo en aula, actividades extracurriculares, entre otras).	X		X		X		

18	Si la remuneración que percibo fuera justo o mayor me motivaría a trabajar más y mejor.	X		X		X		
19	Considero que los equipos y materiales que me brinda la institución educativa son apropiados y suficientes para el desarrollo de mi trabajo pedagógico.	X		X		X		
20	En la institución educativa existen condiciones físicas para cubrir las necesidades fisiológicas del personal (servicio de agua, baños, servicio médico, entre otros).	X		X		X		
21	La institución educativa cuenta con ambientes seguros, recursos y materiales necesarios para las actividades diarias.	X		X		X		
22	Considero que el trabajo y actividades que se realiza en la I.E. se hacen coordinadamente con los demás docentes.	X		X		X		
23	Me siento apreciado por mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
24	La institución educativa cuenta con un buen clima laboral y relaciones interpersonales adecuadas.	X		X		X		
25	La institución educativa cuenta con un plan de monitoreo y acompañamiento de mi práctica pedagógica que retroalimente las actividades en el aula como parte del plan de mejora continua.	X		X		X		
26	Siento que las estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.	X		X		X		
27	Me siento satisfecho de la forma cómo se llevan a cabo los procedimientos administrativos dentro del plantel (control de asistencia, emisiones de memorándum, citaciones, entre otros)	X		X		X		
28	Conozco los instrumentos de gestión (reglamento interno, PAT, PEI, entre otros) de la institución educativa.	X		X		X		
29	Se me permite participar en la elaboración de los instrumentos de gestión de la I.E. (reglamento interno, PAT, PEI, entre otros) de la institución educativa.	X		X		X		
30	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Reforma Magisterial y demás normativas laborales.	X		X		X		
31	Existe comunicación fluida con el Director de la institución educativa.	X		X		X		
32	El Director de la institución educativa me brinda su apoyo y las facilidades para el desarrollo de mi trabajo.	X		X		X		
33	El cargo que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.	X		X		X		
34	La institución educativa donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	VARIABLE 2/ VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño Docente	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular, las teorías y prácticas pedagógicas y la didáctica del área que enseña.	X		X		X		
2	Elabora desde el enfoque pedagógico actual su programación curricular, (programación anual, unidades de aprendizaje y sesiones de aprendizaje) articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.	X		X		X		
3	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: programación anual, unidades de aprendizaje, sesiones de aprendizaje y plan de tutoría.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
4	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	X		X		X		
5	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.	X		X		X		
6	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.	X		X		X		
7	Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
8	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada y formativa los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
9	Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Participación de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
10	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PCI, PAT, R.I. involucrándose activamente en equipos de trabajo.	X		X		X		
11	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.	X		X		X		

12	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
13	Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros) donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.	X		X		X		
14	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución educativa.	X		X		X		
15	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mag.: **CARLA RAMÍREZ CHIPA** **DNI: 44440538**

Especialidad del validador: Administración de Empresas/ Magíster en Gestión Pública

22 de octubre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

ANEXO 4: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA ESTHER ROBERTI GAMERO DE ABANCAY, 2020						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOLÓGIA
PROBLEMA GENERAL: ¿En qué medida la motivación laboral se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020?	OBJETIVO GENERAL: Determinar el nivel de relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020.	HIPOTESIS GENERAL: La motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020.	Variable X o Independiente: Motivación laboral	Factores intrínsecos o motivacionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Independencia laboral • Responsabilidad • Desarrollo personal • Desarrollo profesional • Trabajo en si • Reconocimiento 	Enfoque de investigación: Cuantitativo Tipo de investigación: Básica Nivel de Investigación: Correlacional Método de Investigación: Deductivo Diseño de investigación: No experimental – Transeccional o transversal
				Factores extrínsecos o de higiene.	<ul style="list-style-type: none"> • Salario y remuneraciones • Condiciones laborales • Relaciones interpersonales • Calidad de la supervisión • Políticas institucionales • Relación con el jefe • Status 	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS: PE1: ¿En qué medida los factores motivacionales o intrínsecos se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay 2020? PE2: ¿En qué medida los factores higiénicos o extrínsecos se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay 2020?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: OE1: Determinar el nivel de relación entre los factores motivacionales o intrínsecos y el desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020 OE2: Determinar el nivel de relación entre los factores higiénicos o extrínsecos y el desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020	HIPÓTESIS SECUNDARIOS: HE1: Los factores motivacionales o intrínsecos se relacionan significativamente con el desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020. HE2: Los factores higiénicos o extrínsecos se relacionan significativamente con el desempeño docente en la institución educativa secundaria Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020.	Variable Y o Dependiente: Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de los estudiantes y sus contextos. • Planificación curricular • Contenidos disciplinares, enfoques y procesos pedagógicos. 	Universo: Docentes de educación pública Población: 15 docentes de la institución educativa Esther Roberti Gamero de Abancay Muestra: 15 docentes de la institución educativa Esther Roberti Gamero de Abancay Tiempo: 2020 Presupuesto: autofinanciado
				Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente propicio para el aprendizaje y la buena convivencia. • Proceso de enseñanza. • Evaluación de los aprendizajes 	
				Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en la gestión de la escuela. • Relación con la comunidad 	
				Desarrollo de la profesionalidad y a identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad y responsabilidad profesional • Ejercicio ético de la profesión. 	

ANEXO 5: Análisis de Confiabilidad

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1]

Escala: Fiabilidad Desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	15

→ Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: Fiabilidad Motivación laboral

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	30

ANEXO 6: Solicitud de autorización para aplicación de instrumentos de investigación

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN A DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ESTHER ROBERTI GAMERO" DE ABANCAY

MG. ALEJANDRO VALVERDE HUAMÁN
DIRECTOR DE LA I.E. "ESTHER ROBERTI GAMERO" DE ABANCAY

Yo, PELAEZ SARMIENTO, Elías identificado con DNI N° 21577234 y domicilio legal en la Av. Víctor R. Haya de la Torre Mz F Lt 17, de la Urb. Pueblo Joven, me presento muy respetuosamente a su persona y digo:

Que, mi persona viene siguiendo estudios de Maestría en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, y como parte de la asignatura de Diseño y Desarrollo del trabajo de Investigación, vengo desarrollando el Proyecto de Investigación titulado "Motivación Laboral y Desempeño Docente en la Institución Educativa Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020", por lo cual **solicito su consentimiento, permiso o autorización para la aplicación de los instrumentos de recojo de datos a los docentes de la institución educativa que Usted dirige, según el siguiente detalle:**

- Para la variable *Motivación Laboral* se usará la técnica de la encuesta y como instrumento se aplicará un cuestionario tipo Likert a los docentes de la institución educativa quienes llenarán los datos.
- Para la variable *Desempeño Docente* se aplicará la técnica de la observación y como instrumento la ficha o guía de observación que será llenado por el equipo directivo de la institución educativa.
- El recojo y tratamiento de los datos se desarrollará de forma confidencial y anónima.
- La aplicación de los instrumentos se debe realizar entre la primera quincena de noviembre del presente año.

De ante mano agradezco su atención y apoyo que permita desarrollar mi trabajo de investigación de manera exitosa.

POR LO EXPUESTO

Ruego a Usted acceder a mi solicitud.

Abancay, 30 de octubre del 2020

Recibido:
30-10-2020
Hrs: 4:00 pm



Prof. Elías Peláez Sarmiento
CM. 1021577234

ANEXO 7: Autorización para la aplicación de instrumentos de instrumentos de investigación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA C.S.M.
"ESTHER ROBERTI GAMERO"
Jirón Puno N° 211- Telf. 083- 781381

"Año de La Universalización de la Salud"

Resolución Directoral N°015-2020- DIES-ERG-A/UGEL-A/DRE-A

Abancay, 02 de noviembre de 2020.

Visto, la solicitud presentada por el educador Elías PELAEZ SARMIENTO, identificado con DNI N° 21577234, que *Solicita la autorización para la aplicación de instrumentos de investigación a docentes* de la IE "Esther Roberti Gamero" de Abancay.

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo a la Constitución Política del Perú, en su Artículo 15, "Dispone que el profesorado en la enseñanza oficial es carrera pública; así como, que el Estado y la sociedad procuran la evaluación, *capacitación, profesionalización y promoción permanente del profesor*".

Que, el Artículo 13 de la Ley General de Educación, Ley N° 28044, literal e) "considera que la carrera pública docente y administrativa en todos los niveles del sistema educativo, que incentive *el desarrollo profesional* y el buen desempeño laboral, es uno de los factores que interactúa para el logro de la calidad de la educación.

Que, de conformidad a la Reforma Magisterial, Ley N° 29944 y su Reglamento, el artículo 1, dicha Ley tiene por objeto normar las relaciones entre el Estado y los profesores que prestan servicios en las Instituciones y programas educativos públicos de Educación Básica y Técnico-Productiva y en las instancias de gestión educativa descentralizada; asimismo, regula sus deberes y derechos, *la formación continua, la Carrera Pública Magisterial, la evaluación, el proceso disciplinario, las remuneraciones y los estímulos e incentivos*".

Que, estando dispuesto en las políticas institucionales y el Reglamento Interno, establece que la Dirección *otorga autorizaciones de aplicación de trabajos de investigación a todo el personal de la institución, siempre en cuando contribuya a mejorar la calidad educativa.*

Que, en uso de las atribuciones administrativas conferidas y estando de acuerdo el CONEI y la Comisión de Calidad, Innovación y Aprendizajes se analizó la solicitud "Autorización para la aplicación de los instrumentos de recojo de datos de los docentes de la Institución Educativa "Esther Roberti Gamero de Abancay, que ayudará en el desarrollo del proyecto de Investigación titulado "Motivación laboral y Desempeño Docente en la Institución Educativa Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020".

SE RESUELVE

1º APROBAR, la aplicación de los instrumentos de recojo de datos de los docentes de la Institución Educativa "Esther Roberti Gamero de Abancay.

2º DISPONER, la firma del compromiso para la ejecución del Proyecto Proyecto de Investigación titulado "Motivación laboral y Desempeño Docente en la Institución Educativa Esther Roberti Gamero de Abancay, 2020" y los resultados obtenidos compartir con la comunidad educativa.

Regístrese y Comuníquese,

Prof. Alejandro Valverde Huamán
C.M. 938106363
DIRECTOR

Mag. Alejandro Valverde Huamán
Cel. Móvil N° 938106363
Correo electrónico: avalverdeh@gmail.com