



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Motivación social y desempeño laboral en los docentes de una institución
educativa pública del distrito de Ancón, Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Contreras Maravi, Luis Alfredo (ORCID: 0000-0000-0003-0299- 6254)

ASESOR:

Doctor Bizarro Flores, Wilfredo Hernan (ORCID: 0000-0003-0267-6322)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre, mis hijos y hermanos que son fuente de mi inspiración para seguir adelante y triunfar como profesional.

Agradecimiento

A Dios, a mi asesor y catedráticos por la paciencia en el logro de mis competencias en la investigación y el conocimiento.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de la investigación	20
3.2 Variables y operacionalización	21
3.3 Población, muestra, muestreo	21
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	53

Índice de tablas

Tabla 1. Resultado de correlación de hipótesis general	26
Tabla 2. Resultado de correlación de hipótesis específica 1	27
Tabla 3. Resultado de correlación de hipótesis específica 2	28
Tabla 4. Resultado de correlación de hipótesis específica 3	29
Tabla 5. Resultado descriptivo de la dimensión personal	30
Tabla 6. Resultado descriptivo de la dimensión pedagógico	31
Tabla 7. Resultado descriptivo de la dimensión disciplinar	32
Tabla 8. Resultado descriptivo de la dimensión activación	33
Tabla 9. Resultado descriptivo de la dimensión expectativa	34
Tabla 10. Resultado descriptivo de la dimensión incentivo	35
Tabla 11. Resultado descriptivo de la dimensión ejecución	36
Tabla 12. Resultado descriptivo de la dimensión satisfacción	37

Índice de figuras

Figura 1. Figura de barras en porcentajes referente a la dimensión personal	30
Figura 2. Figura de barras en porcentajes referente a la dimensión pedagógico	31
Figura 3. Figura de barras en porcentajes referente a la dimensión disciplinar	32
Figura 4. Figura de barras en porcentajes referente a la dimensión activación	33
Figura 5. Figura de barras en porcentajes referente a la dimensión expectativa	34
Figura 6. Figura de barras en porcentajes referente a la dimensión incentivo	35
Figura 7. Figura de barras en porcentajes referente a la dimensión ejecución	36
Figura 8. Figura de barras en porcentajes referente a la dimensión satisfacción	37

Resumen

La presente tesis tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre el nivel de motivación social y el nivel de desempeño laboral de los docentes, de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022. El tipo fue aplicada, nivel correlacional, método hipotético deductivo. El enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal. Se utilizó como técnica la encuesta y el instrumento fue el cuestionario tipo Likert. Para la confiabilidad se utilizó alfa de cronbach, mientras que para la validez se utilizó el juicio de expertos. Para la contrastación de hipótesis se utilizó la prueba de correlación de Pearson. Se concluyó que existe una relación positiva alta ($r=0,750$) entre la motivación social y el nivel de desempeño laboral de los docentes con p-valor 0,00 menor que 0,05, es decir cuando el directivo realiza una mayor motivación social, el nivel de desempeño laboral de los docentes mejora.

Palabras clave: Motivación social, desempeño docente, satisfacción profesional, expectativa e incentivos.

Abstract

The objective of this thesis was to determine the relationship between the level of social motivation and the level of job performance of teachers, of an educational institution in the district of Ancón, Lima, 2022. The type was applied, correlational level, hypothetical deductive method. The approach was a quantitative, non-experimental cross-sectional design. The survey technique was used and the instrument was the Likert-type questionnaire. For reliability, Cronbach's alpha was used, while expert judgment was used for validity. To test the hypothesis, the Pearson correlation test was used. It was concluded that there is a high positive relationship ($r=0.750$) between social motivation and the level of work performance of teachers with p-value 0.000 less than 0.005, that is, when the manager performs a greater social motivation, the level of performance teachers' labor improves.

Keywords: Social Motivation, Teacher performance, personal satisfaction, expectation and incentives.

I. INTRODUCCIÓN

En todo el planeta, la pandemia del Covid-19 trajo muchos cambios en la vida de las personas y también en las instituciones de todos los sectores públicos y privados. En el sector educación se pudo percibir esta afectación por las medidas de distanciamiento social que de alguna manera también afectó en la motivación social y desempeño laboral de los profesores lo cual luego devino en su baja productividad (Naciones Unidas, 2020).

A nivel nacional el ministerio de educación implementó la estrategia “Aprendo en casa” que fue transmitido por radio y TV, así como también se hizo en sitios web, en las cuales los docentes interactuaron con sus alumnos a través de plataformas virtuales lo cual principio fue muy difícil. En este contexto, el valor de la motivación de los docentes tuvo que ser imprescindible para el buen desempeño laboral puesto que la educación dependía del grado de motivación para poder educar. (MINEDU, 2020).

En Lima Metropolitana, ciudad cosmopolita y con diferentes estratos sociales de distintas naturalezas como sociales y económicas, también hubo factores que dificultaban la motivación social de los profesores puesto que no todos tenían las herramientas que brindaba el MINEDU, y este hecho también influyó en la motivación de los docentes y por ende también su desempeño laboral.

En el colegio donde se ejecutó el estudio se percibió que las secuelas que produjo el Covid 19 afectó mucho la educación, a pesar de contar con las facilidades para la enseñanza, los maestros fueron afectados por las restricciones de la enfermedad y también su rol fue alterado producto de que no todos los estudiantes podían aprovechar las estrategias implementadas por el MINEDU. Además, el distrito de Ancón con sus asentamientos humanos carecía de energía eléctrica, agua e internet, es así que, los maestros no pudieron ejercer su profesión adecuadamente debido a las limitaciones sociales y económicas que en esos momentos sucedía en el país, por lo que fue necesario indagar la relación entre la motivación social y el desempeño laboral de los docentes en el colegio de Ancón en el año 2022.

En tal sentido, se planteó como problema general de estudio: ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de motivación social y el nivel de desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ancón, Lima, 2022?; además se plantearon como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la motivación social y la dimensión personal de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ancón, Lima, 2022; ¿Cuál es la relación entre la motivación social y la dimensión pedagógica de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ancón, Lima, 2022; y ¿Cuál es la relación entre la motivación social y la dimensión disciplinar de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ancón, Lima, 2022.

Asimismo, la tesis se justificó teóricamente ya que contrastó los fundamentos teóricos respecto a la relación de las variables motivación social y desempeño laboral en la institución educativa pública de Ancón, Lima, 2022. Asimismo, sirvió como un complemento que generó un nuevo conocimiento para posteriores estudios relacionados a la temática abordada.

Además, este estudio se justificó en la práctica puesto que los resultados de la investigación ayudaron a resolver de manera concreta un problema generado en la institución educativa pública de Ancón, Lima; respecto al desempeño laboral de los profesores en el año 2022; también se recomendaron diversas soluciones a través del logro de los objetivos específicos de este estudio.

Así también, esta tesis se justificó metodológicamente puesto que de la confección del cuestionario se presentó una herramienta importante para posteriores estudios relacionados o similares a esta tesis, proponiendo un nuevo método para lograr mayores conocimientos respecto a la relación de las variables de estudio.

Por otra parte, se planteó el objetivo general: Determinar la relación que existe entre el nivel de motivación social y el nivel de desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ancón, Lima, 2022. También, los objetivos específicos tales como: Determinar la relación entre la motivación social y la dimensión personal de los docentes de una institución educativa pública del distrito de

Ancón, Lima, 2022; determinar la relación entre la motivación social y la dimensión pedagógica de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ancón, Lima, 2022. Determinar la relación entre la motivación social y la dimensión disciplinar de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ancón, Lima, 2022.

Finalmente, se planteó como hipótesis general: Existe una relación positiva entre la motivación social y el nivel de desempeño laboral de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022. Asimismo, las hipótesis específicas: Existe una relación positiva entre la motivación social y la dimensión personal de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022; Existe una relación Positiva entre la motivación social y la dimensión pedagógica de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022. Existe una relación entre la motivación social y la dimensión disciplinar de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente tesis se recabó información respecto a los siguientes antecedentes internacionales:

Ardiles (2021) En su estudio determinó la relación entre motivación y desempeño de los docentes del instituto Chocope, usó tipo básica, con nivel correlacional. La población fue de 55 profesores y la muestra fue censal. La técnica fue la encuesta e instrumento el cuestionario. El estudio partió del objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño de los docentes de un instituto superior público en Chocope el 2021, el estudio se hizo con un enfoque cuantitativo, donde se demostró una correlación altamente significativa.

Farfán (2022) en su trabajo estableció la correspondencia dada en el clima de una organización con el desempeño de colaboradores de derecho social de la universidad de Loja, 2020-2021. El método usado es de tipo cuantitativo y fue estudio prospectivo, de corte transversal y correlacional con instrumentos cuantitativos. La población fue de 255 personas y la muestra de 151 empleados. Se usó el método de muestreo y probabilístico y la selección fue aleatoria. Se aplicó un par de cuestionarios en el escrutinio del clima institucional y desempeño laboral, y fue diseñado con la escala de Likert que contó con 50 ítems, 5 dimensiones, en el análisis de desempeño laboral, se hizo un cuestionario de desempeño laboral que tenía 28 ítems en dimensiones y por último en las mediciones se aplicó el SPSS y la correlación Rho Spearman. Se concluyó que el clima organizacional se correlaciona de forma positiva con el desempeño laboral.

Glass (2011) en su investigación titulada: "The Influence of Teacher Motivation in the Context of Performance-Based Compensation"; la meta fue determinar las compensaciones basadas en el desempeño. Los datos utilizados en este estudio se obtuvieron del trabajo realizado en el distrito escolar del Condado de Eagle en Colorado en 2011. El tipo de estudio fue aplicado. La muestra estuvo constituida por 278 docentes que participaron de la encuesta. Se concluyó que la disertación sugiere que los profesores están motivados por estímulos conductistas y económicos. Sin embargo, cuando aparece el deseo de los maestros de ganar más dinero, esto no

pareció traducirse en un claro cambio de comportamiento en términos de trabajo o hábitos. Por otro lado, se evidenció un mayor nivel de atención a las medidas que estaban vinculadas a la compensación. En segundo lugar, los maestros también están motivados para actividades altruistas públicas. Todos los educadores que participaron en la encuesta estaban de acuerdo con las preguntas sobre si son motivados para ayudar a los demás, especialmente a los estudiantes. Tercero, la evidencia presentada sugiere que los maestros pueden estar motivados simultáneamente tanto por el comportamiento económico y de altruismo público.

Johnakin-Putnam (2020). En su tesis titulada: *The impact of teacher intrinsic and extrinsic motivation on teacher self-efficacy*, la meta fue investigar la relación entre la motivación docente y la capacidad adaptativa factor de autoeficacia. La literatura de la teoría del aprendizaje social de Bandura, Deci y la teoría de la autodeterminación de Ryan y la teoría del lugar de control de Rotter se utilizaron para guiar este estudio. El investigador usó un estudio de correlación cuantitativa para medir como se relacionan la motivación intrínseca, autoeficacia, motivación extrínseca y motivación general. Se realizaron encuestas a 130 maestros de escuela primaria de dos distritos escolares en un sureste estado. La escala de sentido de eficacia del profesor y la escala de motivación de tareas laborales. Se utilizaron encuestas de docentes para medir la autoeficacia docente percibida y creencias motivacionales. Se utilizaron correlaciones de Pearson para averiguar como se relaciona la autoeficacia docente y las variables autoeficacia motivación y motivación extrínseca. Los resultados indicaron una correlación positiva entre la autoeficacia y la motivación intrínseca; pero, no hubo relación entre la autoeficacia y motivación extrínseca ni motivación global. Las recomendaciones para futuras investigaciones incluyen replicar este estudio utilizando maestros de primaria y secundaria, así como utilizando datos demográficos para determinar las generalizaciones sobre la autoeficacia y la motivación de los docentes.

Laurent (2016). En su tesis titulada: *“Role of motivation in teacher’s job performance in public and private secondary schools in Tabora Municipality”*, el objetivo fue determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los docentes. El nivel de investigación fue relacional. El análisis de estudio fueron 120 maestros de nivel secundaria, 10 inspectores escolares y 2 oficiales de educación. Se concluyó que

existe correlación entre la motivación, principalmente la motivación intrínseca, y el desempeño de los docentes de las escuelas secundarias públicas y privadas en escuelas secundarias en el municipio de Tabora. Además, los hallazgos clave del estudio mostraron que el desempeño de los maestros era alto, aunque sus pagos eran bajos para alentarlos a trabajar duro. Los hallazgos también revelaron que la mayoría de los profesores facilitan los métodos de aprendizaje con gran confianza y eficiencia, debido a la evidencia de que la mayoría de ellos llegaron temprano a la escuela, proporcionar pruebas y exámenes a los alumnos y los calificaron, también asisten a reuniones de personal y otras actividades fuera de la dinámica de educación como son los deportes y los juegos.

Nwosu (2020) en su investigación titulada: *Motivation and teachers' performance in selected public secondary schools in Ikenne local government area of Ogun State*. Se trazo como objetivo describir la relación entre la motivación y el desempeño de los docentes en escuelas secundarias en el área de gobierno local de Ikenne del estado de Ogun. El estudio adoptó un diseño de investigación de tipo cuantitativo de tipo ex-post facto. Tuvo cuatro hipótesis de investigación las cuales fueron formuladas y probadas a un nivel de significación de 0,05. Los datos se recogieron mediante un programa de desarrollo propio. El cuestionario fue validado y el alfa de Cronbach fue de 0.81 mientras que la confiabilidad fue confirmada en 0,78 utilizando un coeficiente de correlación de dos mitades. Los cuestionarios de investigación fueron administrados a 200 maestros que fueron seleccionados al azar de cuatro principales 4 zonas administrativas en LGA pero solo 187 fueron seleccionados como muestra y utilizados para el análisis. Los datos se analizaron utilizando Pearson Correlation, métodos estadísticos de Coeficiente y Regresión Múltiple. Los hallazgos de este estudio revelaron una relación positiva significativa entre el desempeño laboral de los docentes y la motivación para garantizar educación de calidad en las escuelas secundarias ($r = .567$; $p > .05$). El estudio también indicó que la recompensa, sistema, formación y desarrollo profesional, factores situacionales laborales representaron el 10,4%, 29,1% y 13,9%; respectivamente de la varianza en la motivación de los docentes de secundaria pública escuelas. Por tanto, se concluyó que la importancia de la motivación no se puede exagerar el desempeño de los

maestros, especialmente cuando se trata de ser recompensado por el trabajo realizado y por ser feliz en el trabajo. Se recomendó que, para mayor desempeño, así como para que los empleados tengan sentido de pertenencia, la gerencia debe introducir Enfoque de gestión por objetivos (MBO) para que todo el personal participe y pueda contribuir significativamente al desarrollo de la organización.

Sala (2020) en su investigación titulada *Motivational Factors in Relation to Teachers' Performance*. Se planteó el objetivo de determinar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los docentes. Los datos se refieren a los factores motivacionales que influyen en la motivación de los docentes, lo que a su vez afecta su desempeño. Los encuestados del estudio fueron los maestros del Distrito Bacong, División de Negros Oriental durante el año escolar 2016-2017. El estudio utilizó el método de investigación descriptivo-correlacional en el sentido de que intentó determinar los factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral de los docentes. El estudio hizo uso de un cuestionario elaborado por un investigador que determinó la medida en que los elementos de la motivación influyen en el desempeño de los docentes. Las herramientas estadísticas utilizadas fueron la Distribución de Frecuencias y Porcentajes, la media ponderada y el Coeficiente de Correlación Producto-Momento de Pearson. La mayoría de los maestros en el distrito de Bacong eran mujeres, quienes han avanzado profesionalmente y tienen años considerables de experiencia docente. El desempeño de los maestros basado en RPMS es "Muy satisfactorio". Los docentes están "muy altamente motivados" por los factores motivacionales relativos a las necesidades de existencia, de relación y de crecimiento. El grado en que los docentes están motivados por los factores motivacionales está significativamente relacionado con su desempeño laboral. El perfil de los docentes en términos de sexo, calificación educativa y experiencia docente se relaciona significativamente con su desempeño laboral con base en el RPMS, sin embargo, en relación con el grado en que los docentes están motivados por los factores motivacionales, se encontró que el perfil de los docentes es insignificante. En general, se concluyó que cuanto mayor es la motivación de los docentes, mejor es su desempeño laboral.

Pérez (2022) en su estudio propuso determinar cuales son los elementos que afectan las variables calidad educativa y desempeño docente. El estudio fue mixto, de carácter transaccional, y nivel correlacional. Se usó la prueba de correlación de Pearson. La población fue de 100 profesores de los colegios. El resultado muestra una correlación positivamente alta entre la calidad educativa y el desempeño docente ($r=0,759$). Los docentes expresaron que, si existe elementos que afectan la calidad educativa, al margen del desempeño del profesor, tales como, los procedimientos burocráticos, injustos exámenes, clase de alumando, estudios iniciales y continuos.

Silvertson (2018). En su tesis titulada: *The Relationship between Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, and Teachers' Perceptions of Principal's Leadership on Teacher Performance*. Se planteó el objetivo de medir el grado de relación entre la motivación intrínseca, la motivación extrínseca y las percepciones de los docentes sobre el liderazgo del director en el desempeño docente en un distrito escolar público K-12 del suroeste de EE. UU., a partir de una muestra de docentes de alto rendimiento. Las preguntas de investigación en este estudio correlacional cuantitativo se fundamentaron según los principios de la Autodeterminación para medir las relaciones entre la motivación intrínseca de los docentes, la motivación extrínseca y las percepciones de los docentes respecto a como lidera el director en el desempeño docente. No se sabe si, y en qué medida, existe una relación entre la motivación intrínseca, la motivación extrínseca y las percepciones de los docentes sobre el liderazgo del director en el desempeño docente. La población objetivo de este estudio fueron los docentes de alto rendimiento cuyo desempeño docente se midió y evaluó en base a su evaluación docente anual. Los resultados no lograron rechazar las hipótesis nulas, se obtuvo valores mínimos tales como, $r(153) = 0,11$ y $p = 0,171$, entre motivación intrínseca y desempeño docente, $r(153) = -0,06$ y $p = 0,467$, entre motivación extrínseca motivación y desempeño docente, y $r(153) = 0,02$ y $p = 0,830$, entre las percepciones de los docentes sobre el liderazgo del director y el desempeño docente. A pesar de que los resultados no establecieron relaciones, este estudio ilumina la singularidad de la motivación para cada maestro de alto rendimiento individual, así como también demuestra la carencia de elementos que motiven a los profesores con gran deferencia.

Taboso (2019) En su tesis titulada: Techaer Motivation. Se planteó como objetivo describir el concepto de motivación identificando los factores más influyentes que afectan al docente. Finalmente concluyó que los factores que más influyen en la motivación d ellos docentes son el estrés, la restricción de su autonomía, autoeficiencia insuficiente, faltas de retos y desarrollo intelectual, y estructura de carrera inadecuada.

Trestiza y Arevalo (2020). En su investigación titulada: Motivation In Relation To Teachers' Performance, la meta fue determinar el nivel de motivación en relación con el desempeño de los docentes. Se utilizó el método descriptivo correlacional, los datos cuantitativos se recopilaron de 89 maestros del distrito 6, división de la ciudad de Bayawan, Negros Oriental para el año escolar 2018-2019. Además, el investigador realizó un cuestionario. La estadística empleada para el estudio fue el porcentaje, la media, la media ponderada y la prueba de rangos de Spearman. Finalmente, el estudio concluyó que los niveles de motivación entendidos por los docentes eran "elevado" en cuanto a las necesidades de existencia; relación; y crecimiento. Además, también se pudo constatar que el nivel de desempeño laboral de los docentes se encuentra en un nivel "muy satisfactorio". Por otra parte, no hubo diferencias entre la motivación de los docentes cuando se agrupan y comparan según variables de edad, sexo y tiempo de servicio, sin embargo, las variables sobre el nivel educativo más alto y el ingreso mensual promedio resultan significativas. Por último, se encuentra que la relación entre el nivel de motivación de profesores y el nivel de desempeño laboral de los docentes es insignificante.

Ukpong y Uchendu (2012). En su investigación titulada: Motivational strategies and possible influenceon secondary school teachers' teaching performance. La meta fue determinar la influencia de las estrategias motivacionales en la enseñanza de los profesores, su actuación en escuelas secundarias públicas en Uyo – Urban, estado de Akwa Ibom. Se adoptó el diseño Expo-Facto para el estudio. Además, se trabajó sobre una muestra de 360 docentes los cuales fueron seleccionados aleatoriamente de la población de las 18 escuelas secundarias del área. Se utilizó el cuestionario de Likert de cuatro puntos, desarrollado y administrado a los 360 profesores. Los datos recolectados fueron sometidos a análisis estadístico usando ANOVA. La prueba arrojó

una influencia significativa de las tácticas de motivación en el desempeño de los docentes.

Zaldivar y Quintal (2022). A través de este estudio se planteó el objetivo describir los elementos que intervienen en el desempeño del profesor en una escuela primaria rural de Yucatán, México, durante el 2019. La metodología utilizada fue la cuantitativa. El análisis de datos se realizó a través de tres categorías: factores personales, factores institucionales y factores socio-ambientales, mediante la estadística de porcentajes, y la prueba de Pearson. El producto fue que los factores influyen positivamente en el desempeño docente son los personales en relación con los factores institucionales y socio-ambientales, donde el aspecto económico toma relevancia para un buen desempeño docente. Se concluye que en la zona rural de México se necesita más apoyo económico a las escuelas primarias, que fortalezca la práctica docente, así como sus necesidades profesionales.

Además, en la presente tesis se recabó información respecto a los siguientes antecedentes nacionales:

Quevedo (2022) El objetivo de estudio fue establecer el nivel de motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauyucan-2021. El nivel de estudio fue descriptivo con diseño no experimental. El universo fue 59 colaboradores que realizaron un cuestionario. Los productos resaltantes demuestran que la motivación externa esta en un estándar intermedio con 53%, entendiéndose que hubo trabajadores que expresaron que el espacio físico en el cual se trabajó no es propicio para poder laborar cómodamente; por otra parte, la motivación interna estableció valores del 59%, debido a que los profesores no se les reconoció en materia laboral y la entidad pública carecía de directrices que favorecieran ese cumplimiento. Se concluyó, la motivación de los trabajadores del municipio fue baja con un 49 % lo que expresa que los empleados no estaban en motivación respecto al lugar de labor el cual origina un negativo desempeño en sus funciones.

Loayza, et al. (2022). La tesis se propuso como estudio la existencia relacional entre la motivación laboral y el desempeño del docente de la institución. El método usado es de tipo básica. El diseño fue no experimental-transversal, y la población 70 maestros que respondieron usando un formulario de google, la prueba se hizo con Rho

Spearman que ayudo a determinar la relación de las variables. Y el resultado que se obtuvo fue que existe relación entre la motivación laboral y el desempeño docente con grado de correlación moderada (Rho 0,462 y p-valor 0,000).

Alvarado, et al. (2022) El objetivo fue recabar, estudiar y medir el conocimiento para los diferentes instrumentos que evalúan el performance del profesor durante el covid-19 tomando en consideración que llevo de una educación presencial a la virtual donde se cambió las técnicas de evaluación del desempeño y se adaptó a una evaluación digital. Por lo tanto, se estudió los métodos para medir el desempeño docente, y las competencias virtuales de los profesores.

Mimbela, et al. (2022) En este estudio se propuso medir la relación de dos variables, se utilizó un enfoque cuantitativo y con diseño correlacional. Se trabajó sobre una muestra de 70 profesores, quienes respondieron a cuestionarios que fueron adaptados y validados con la evaluación de peritos con grado alto de fiabilidad. El resultado de la vocación docente y desempeño docente tuvo relación positiva moderada, se usó el coeficiente de rho de sperman de 0.18 y p valor mayor a 0.05 rechazando la hipótesis nula. Se concluyó que donde hay mayor vocación mejor desempeño docente.

Saldarriaga, et al. (2022) Este estudio se basó en determinar los factores de resiliencia de los profesores en una escuela pública de Lima. Se consideró el nivel relacional. Con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, estudio tipo aplicado. Se usó la herramienta escalar de asertividad pedagógica. El estudio demuestra la ausencia de valores contundentes en la resiliencia del profesor respecto a su condición en el trabajo notándose diferencia según el sexo y nivel académico. Se concluyó que no hay diferencia significativa con asertividad en el entendimiento de los mismos profesores en cuestión de su ambiente de trabajo.

Teorías respecto a la variable 1: Motivación social

Se presentó las definiciones de la motivación social en base a la teoría de la Motivación:

Según Fernández-Seara (1996) la motivación social se basa un proceso complejo en el que hay cinco componentes o niveles de motivación los cuales son la activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción. Estos componentes surgen

a medida que la persona siente el estímulo o ansiedad y en la búsqueda de la satisfacción van experimentado el paso al siguiente nivel.

Por otra parte, Hamilton (2017) define a la motivación social como la idea de que las personas en general tienen una motivación para relacionarse con otras personas, para interactuar con otras personas. Eso ha sido muy importante para la supervivencia humana: las personas tienden a no sobrevivir muy bien por sí mismas. Y trabajar con otras personas, pasar tiempo con otras personas es una estrategia bastante importante. En su investigación realizó experimentos sobre la motivación social en la cual destacó el efecto motivacional social de la mirada y el contacto visual. La mirada se usa a menudo como una medida de motivación, porque es muy simple en términos experimentales mostrar a las personas una imagen de una cara o un conjunto de imágenes y rastrear sus ojos y ver qué partes de la imagen miran. Hay muchos estudios que utilizan el seguimiento ocular.

Los postulados teóricos de expectativas, Vroom (1979), se refiere a que la intensidad de un nuevo motivo en cierta manera tiene como causa la intensidad de expectativa y que este estímulo origine un resultado esperado que sea muy satisfactorio para la persona. Asimismo, la teoría de las expectativas es un prototipo alternativo de motivación, porque sobresalen los aspectos característicos de los sujetos y sus puestos. Estos principios tienen énfasis en el aspecto motivacional particular, lo que para generarse requiere de metas individuales y de la captación de desempeño como un fin importante para lograr la misión. Este modelo teórico es hoy en día el más validado por los profesionales de la psicología y sociología moderna.

Según Vroom (1979), la producción personal tiene factores que influyen en el individuo como los objetivos individuales, el deseo por alcanzar sus objetivos, cuando hay relación de productividad y alcanzar metas personales, la automotivación para determinar el grado de productividad. De acuerdo a la teoría los tres factores influyen en la motivación de la persona en algún momento. El modelo está basado en el supuesto de que el motivo es transcurso que se conduce elegir las conductas. Cada persona tiene apego por los resultados finales. Se puede ver de forma positiva las ganas por llegar a un determinado valor. Un valor positivo ve el deseo por lograr una

respuesta final, por el contrario, un valor negativo es cuando se quiere escapar cierta respuesta.

Vroom (1979) menciona, el motivo de una persona y su comportar pueden influir en acciones que podrían destruir su grado de desempeño. La teoría de la motivación explica profundamente acerca de la motivación resaltando la importancia de la motivación individual. Reforzándose con los enfoques de Maslow y Herzbern. Los principios de las expectativas refieren que el motivo no deviene necesariamente en el desempeño del trabajador, siendo uno de los factores con complejas variables. El motivo, la soltura, el temperamento y las aptitudes, la mirada de función y posibilidades de la persona se mezclan para afectar en el desempeño de la labor.

Los principios teóricos de la expectativa defienden a los humanos, según sus creencias tienen esperanzas y expectativas en cuanto a su futuro en su vida. El comportamiento que nos lleva a actuar siempre será la motivación una necesidad un deseo. La teoría de Vroom dice que todo individuo toma decisiones por que quieren una recompensa a su esfuerzo que realizo. En el trabajo dará buen rendimiento para obtener mayor beneficio. Por ello, la motivación a realizar un trabajo ayuda a tener mayor rapidez y eficiencia. Se desempeñarán con ahínco si se les da recompensas o aumento de salario o escalar en su puesto laboral. El valor del deseo estriba de cada persona. Dependiendo de su motivación. El grado de la expectativa decide si la persona pondrá esmero en alcanzar recompensas.

Así también, la teoría de la motivación explica que la mayoría de los profesores no suelen motivarse en sus centros de labores y hacen lo posible por situarse, por lo que se debe de dar regalías de acuerdo a las necesidades particulares de los empleados cuidando de equivocarse al creer que la totalidad de trabajadores poseen la misma expectativa. El resultado no se debe pasar por alto las diferencias de recompensas que los motive.

Fernández-Seara (1996) nos manifiesta que la motivación en términos generales como un indicador de actos de un cuerpo categóricamente en parte por la naturaleza del interior. La causa de la conducta tenga una dirección, con gusto a otro, dependiendo de los estímulos de qué tipo de persona es y en la condición que se encuentra. No hay un término que indique preferentemente a los resortes de acción.

Los varios términos que nos dice aquí representan diferencias o contradicciones, igualdad o interrelación tanto en la teoría como en la terminología. La fuerza que motiva impulso, necesidad, volición, deseo, apetito. Los grupos de motivos relacionados generan importantes estándares motivacionales, como el camino a querer ser el mejor en lo que nos proponemos, la predisposición a dirigir el comportamiento de los demás. Se habla de tendencia por que un motivo nos mueve a adelantarnos metas que se planifica. (Ser agradable influyente, eficaz). Esta tendencia se forma y construye dentro de la personalidad de la persona; no es fijo ni para siempre. Los deseos cambian y hasta se transforman. Por lo expuesto la motivación es un grupo de estímulos, endógenos y exógenos ficticios o reales que se reflejan en el cerebro, bajo la clase de necesidad anhelos o deseos, actuar o incitar dirigiendo la actividad para su satisfacción. Quiere decir que el motivo nace cuando se hace realidad el objetivo capaz de llenar el deseo.

Según Mayor Ryan y Deci (2000) motivación social, la psiquis del hombre, como dice viene a ser un conjunto relacionado de variables o procesos, y la motivación que pasa desapercibida en el comportamiento. En su clasificación pueden ser individuales o sociales y cuando se mezclan los diferentes tipos de motivación que explica la psicología del comportamiento. Por otra parte, dice Cabrera (2022) en el estudio de la conducta, antiguamente se estableció una diferencia respecto a primarios o biológico y motivadores alternos o que se aprenden. Según lo citado también se le llama motivos sociales que se aprenden y expresan cuando tenemos relación con los demás individuos quiere decir esta parametrado por la cultura y el medio. En tal sentido, Montaña (2022) dice que la motivación social es de carácter intrínseco o extrínseco que tiene que ver con la manera de pensar de la persona y lo social viene de la relación entre las personas. Es por ello que a la persona se le conoce como un ser social que tiene motivación social.

Fernández-Seara (1996) nos dice de cada uno de los niveles de la motivación (la activación, la expectativa, la ejecución, el incentivo y la satisfacción. Activación: Es el grado de reacción a la actividad de un sistema hacia otro sistema en el grado de la activación la estructura completa sería el índice de ansiedad. El estímulo se influye por lo externo. Expectativa: Viene a ser el nivel de predisposición o es la posibilidad que

se espera de un hecho y se produce otro. Ejecución: Es el grado de rendimiento esperado que da como resultado de un esfuerzo para conseguir una meta deseada, el desempeño es cuando un individuo soluciona una tarea ya sea de forma obligada o impuesta. Incentivos: Es el nivel condicional de una cosa objetivo mayormente externo que se ve como capaz de dar satisfacción a un motivo que surge. Satisfacción: Es el grado de firmeza de un organismo cuando la tendencia que motiva y llegaron a la meta. Es cuando una persona que logro o se siente en gratitud con sus deseos y lo que necesita.

Koontz y Weihrich (1999), se expresan respecto a la teoría más relevante y aceptada respecto al motivo de las personas, esta es los principios de la escala de necesidades elaborado por Abraham Maslow, quien adujo que la necesidad de los seres vivos obedece a una estructura jerárquica con forma de pirámide y comienza desde la base hasta lograr llegar a la cúspide, además se fundamenta que cuando se logra satisfacer varias necesidades, estas ya no generan estímulos de motivación.

Maslow (1954), afirma que los seres humanos tienen una actitud interior que deriva en la superación y desarrollo, este actuar positivo e inclinado a crecer tiene como elementos estímulos de insatisfechos así como logrados. El autor aduce la definición de una escala de necesidad, donde estas se hallan ubicada en un orden jerárquico cada una con un nivel particular y donde se determina como base las carencias biológicas como consecuencia de la característica de la raza humana. Vargas, Idrogo, Aguirre y Noel (2022), nos dice que la evaluación de un profesor no debe objetivarse como una estrategia que regula las actividades de los docentes, debe ser para incentivar y mejorar su práctica profesional.

Teorías respecto a la variable 2: Desempeño laboral

Además, se presentó las definiciones de la variable desempeño laboral en base a la teoría del desempeño humano:

En concordancia a las diferentes definiciones, Porter y Lawler (1974) adujeron que el trabajo en rendimiento es producto de las destrezas, aptitudes y el ahínco individual en una circunstancia. Otros destacaron una variedad de factores respecto a la definición y plantearon una forma de comportarse particular, inherentemente

vinculado con metas organizacionales. Por otra parte, Murphy (1989) dio a entender que el performance de un trabajador se concretiza en base a su forma de comportarse y no a través de sus productos. Además, Campbell, McHenry, Wise (1990) mencionaron que un rasgo, un efecto o un componente no deberían ser etiquetados en la categoría de desempeño laboral, en consecuencia, debe plantearse una estructura de múltiples dimensiones.

Asimismo, Perea (2022), indica la evaluación del desempeño con sentido al grado de cumplimiento de trabajo del profesional en relación con los parámetros exigidos para alcanzar los objetivos del trabajo. En base a las directrices de una entidad en la cual se labora, el examen de desempeño está dentro de la etapa inicial de escrutinio de los importantes elementos de productividad y que es útil a la hora de establecer un punto de partida para aplicar normativas como línea de carrera a los profesionales con fines de ascenso. Hay programas computacionales que analizan evaluaciones respecto a la productividad de los colaboradores y que ayudan a identificar elementos a través de la consolidación de preguntas respecto a lo que se desea conocer en el campo del desempeño. Es así, que se pondera a cada elemento de evaluación según el perfil de desempeño esperado. Es por ello, que para que crezca una organización es importante el desempeño laboral. La evaluación es una reflexión para mejorar la realidad donde si es de forma positiva ayudará en su avance profesional.

Sin embargo, la evaluación del desempeño no sirve como una práctica reflexiva de cómo se está conllevando la actividad laboral, sino también, como lo señala Noriega (2022), cita a Di Piero (2022), que el examen de desempeño es la manera de hacer política de una organización, y que muchas veces es muy útil para ciertas metas y objetivos dentro de una organización que pretende motivar, monitorear o supervisar una determinada actividad en función a sus objetivos, y de esta forma realizar acciones de mejora en momento oportuno. Cuando se evalúa no se les da a saber a los profesores de acuerdo a los parámetros exigidos.

Vaillant (2018) concluyó que hay acuerdo al decir que un elemento importante para lograr una pedagogía de éxito es tener profesores competitivos, por tanto, el examen es el camino seguro para conseguirlo. De esta manera una evaluación

adecuada para medir el desempeño laboral docente es pertinente para toda institución que se dedica a la enseñanza. También, Montenegro (2022) manifiesta la creación de un plan de mejora de la educación, en tal sentido, el desempeño del profesor es la única razón del éxito de una adecuada educación. Según el autor calidad educativa y cualificación del profesional docente son variables con alto nivel de correlación asociándose una de otra. La evaluación formativa ayuda al progreso de autocrítica, reflexión y la investigación del actuar y ayuda a fomentar una costumbre de evaluación para el desarrollo en un proceso de reflexión del docente y mejora su constructo personal.

Asimismo, resulta importante precisar el aporte de Mimbela, et al. (2022) quienes expresan que la evaluación es un proceso de análisis que tiene una estructura y es reflexivo, que permite identificar la meta para dar un juicio de valor sobre el mismo, esta información ayuda a mejorar y hacer reajustes. Por tanto, la apreciación docente es procedimiento sistemático de permanente meditación sobre el actuar educativo.

Consecuentemente, Benites (2021) expresa que la evaluación del desempeño del docente es una táctica de impulsar y buscar el mejoramiento del docente. Se puede utilizar para fomentar el crecimiento e innovación del docente e impulsar medidas de desempeño. La apreciación de la formación busca medir el proceso de la educación que ayude la reorientación del sujeto evaluado. Es la que nos alimenta de información de las personas, es de carácter mediático, por tanto, la información que se obtenga se utiliza constantemente a razón de estimular, dirigir y reorganizar las metas ya propuestas, ayuda a reflexionar respecto a la evaluación y mejora.

Además, Benites (2021) señala en cuanto al desempeño docente que la evaluación formativa tiene carácter holístico que se expresa en tres dimensiones: personal, pedagógico y disciplinar. Personal, concentra las labores que asocian al espacio de la empatía en la relación que tiene un maestro con su comunidad educativa. Pedagógico, es la mirada y acción que le va a ayudar en lograr habilidades de comunicación y valor de conducta. Disciplinar, sitúa al docente conforme al conocimiento y dominio de su especialidad. En tal razón, con la evaluación formativa se busca estudiar los factores y causas que motivarán a un desempeño, la producción o el involucramiento eficiente o ineficiente.

Por otra parte, según Calderon (2021), el objetivo no trata de identificar al que tuvo éxito o quienes triunfaron o fracasaron, se trata de dirigir o reorientar el trabajo en equipo. Lo positivo estará en el valor que se les da a las fortalezas, oportunidades, y las debilidades servirán de reflexión sobre estos y hacer lo mejor por mejorar. Los grados de desempeño en la evaluación objetivará el desempeño del maestro según estos: Destacado; es cuando el desempeño es bueno y sobresaliente a diferencia de la expectativa en la medición del evaluador. Competente: Tiene un desempeño correcto como se exige. Aún cuando sea excepcional, es un óptimo desenvolvimiento. Básico: Se refiere que el desempeño obedece respecto a que se espera en la señal de la evaluación, teniendo regularidad y a veces surgen dificultades, aunque el efecto no es siempre. Insatisfactorio; se refiere a un desempeño con notorias dificultades e indicadores devaluados los cuales perjudican la labor del docente.

En lo que refiere a Desempeño Docente la educación correcta es resultado de la personalidad siendo la paciencia, la perseverancia, el análisis de problemas y entender a los estudiantes, la responsabilidad de un profesor no solo se relaciona a su formación profesional, al dominio del curso, si no a su personalidad. Las condiciones en que vive el docente se relacionan con su grado de comprometerse con su profesión y sus estudiantes. También se observa el trabajo en equipo que hace para optimizar su desenvolvimiento y cumplir los deseos de los alumnos y subir el servicio educativo. El desempeño laboral en los profesores es uno de los más grandes retos en la sociedad, porque depende de los maestros, el desarrollo de los individuos, juntamente al rol fundamental de la familia.

Del Castillo y Vilcapoma (2021) manifiestan que al hablar de desempeño del docente se debe tener conceptos claros de las fortalezas que se espera de un buen profesor, no solo por las calificaciones de estudio, sino por las actitudes y rasgo personales que se desea. La evaluación del desempeño docente se debe considerar importante la capacitación, y debe de ser parte del desarrollo profesional del docente.

Arroyo (2022) nos dice que el objetivo del ejercicio del educando no se refiere al aprendizaje de los profesores en el proceso educativo sino por el contrario hacer exitosos a los alumnos en el proceso de la educación. Siendo lo más relevante la

calidad y equidad. Es así que la valoración del performance de los profesores nos ayuda en la optimización de la calidad de la educación, sin dejar de lado el desarrollo docente y deben de ir de la mano con el alza de sueldos y plazas de trabajo para los maestros.

Mimbela, et al. (2022), manifiesta que el vocablo estándar tiene tres usos comunes cada uno con diferente particularidad. Los estándares de conocimiento y estándares del currículo estos mencionan que los profesores deben enseñar y se espera que los estudiantes aprendan. El patrón debe ser cuantificable para que los alumnos puedan dominar el saber. Patrones de desempeño en el alumnado precisan rangos de éxito. Sobresaliente, aceptable, sobresaliente. Los patrones de desempeño que estén adecuadamente creados mencionan la característica de la evidencia tal como un experimento, una evaluación científica, un examen, un proyecto o ambas se necesitan para mostrar que el alumno tiene dominio el material de estudio por los estándares de contenido como el desempeño del estudiante es así que se debe de tener un sistema de calificación. Estos tres tipos de estándar de desempeño deben tener relación o estar interrelacionada no tendrá valor contar con estándares de contenido si no tienes estándar de desempeño. El estándar de contenido precisa lo que debe ser aprendido y enseñado; los patrones de desempeño narran que tanto se aprendió. Sin el estándar de contenido y de desempeño no hay manera de analizar si la dispersión de los medios fue efectiva. El estándar del desempeño del docente hace posible el estándar de contenido el cual nos narra los que el profesor debe de conocer, saber hacer, quiere decir lo que aprende y como desempeñarse. En tal sentido, la mira está el aprendizaje y formación docente.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La investigación fue tipo aplicada puesto que su finalidad fue solucionar un problema específico enfocándose en encontrar y robustecer el conocimiento para poder aplicarla en dicha solución de una institución educativa pública de Ancón al mismo tiempo que se aportó ideas para la ciencia. (Hernández y Mendoza, 2018), además, trata de ampliar el mapa de la ciencia en base a los aspectos teóricos y definiciones referentes al estudio. (Monje, 2011). La tesis tuvo un enfoque cuantitativo puesto que se midió de manera cuantificable el grado de relación de motivación social y desempeño laboral.

Además, también se utilizó el método hipotético deductivo ya que este estudio propuso hipótesis las cuales fueron comprobadas y luego deducidas en forma conclusiones. Este tipo de estudios no tratan una finalidad pragmática, muy por el contrario hacen énfasis en comprobar la teoría de los anteriores esquemas, haciendo un comparativo y creando una novedad (Arias, 2012). Además, el nivel de estudio fue correlacional, ya que para Bernal (2010) se examinó la relación entre dos o más variables de los resultados estudiados, además su estudio es examinar su relación más no explica una relación causal donde se busca un cambio, es decir, no explica que es una causa de la otra.

El diseño de estudio fue no experimental y define a toda metodología que busca obtener datos del contexto y actividad habitual de la población objetivo, sin recurrir a medios simulados o intervenciones que generen la aparición del fenómeno a estudiar. Asimismo, se centra en el desenvolvimiento natural de la población, donde el investigador solo recurre a la observación y transcripción de los fenómenos estudiados sin relacionarse con los individuos. (López y Fachelli, 2015) Asimismo, es de corte transversal, porque se cuenta con información sobre los objetivos del estudio y se da en un momento, por lo cual estas investigaciones son una especie de fotografía del momento donde puede ser explicativa o descriptiva (Bernal, 2010).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación Social

Definición conceptual: La motivación social se basa un proceso complejo en el que hay cinco componentes o niveles de motivación los cuales son la activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción. (Fernández-Seara, 1996)

Definición operacional: Es un proceso complejo compuesto por la activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción.

Escala de medición: Ordinal

Dimensiones: Activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción.

Indicadores: Perspectiva esperada, Esfuerzo por conseguir una meta, Motivo latente, Logros de las necesidades y deseos, sensación bienestar, estímulos externos.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: El desempeño laboral docente es una evaluación formativa que tiene carácter holístico que se expresa en tres dimensiones: personal, pedagógico y disciplinar. (_Benites, 2021)

Definición operacional: Evaluación expresada en la dimensión personal, pedagógico y disciplinar.

Escala de medición: Ordinal

Dimensiones: Personal, pedagógico y disciplinar.

Indicadores: Personal, pedagógico y disciplinar.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

Es el conjunto de seres vivientes que comparten semejanzas relacionadas al contexto ambiental-social, en los cuales puede ser observado la presencia de diferentes fenómenos para entender mejor su comportamiento (Olaz y Medrano, 2014). Para este estudio la población estuvo constituida por los profesores del nivel secundario de la institución que fueron un total de 100 docentes.

Para esta investigación se utilizó el muestreo no probabilístico, por conveniencia. Según Creswell (2008), esta es un procedimiento de muestreo cuantitativo en el que el investigador elige a las unidades de análisis, ya que están disponible y dispuestos para ser objeto del estudio.

Unidad de análisis

La unidad de análisis fueron los docentes de la institución educativa pública de Ancón – Lima, durante el año 2022.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se usó en el presente estudio fue la encuesta, mientras que el instrumento que se empleó fue el cuestionario que para recoger información de la variable motivación social estuvo constituida por 30 preguntas, mientras que la variable desempeño laboral estuvo conformado por 37 preguntas. Además, el cuestionario estuvo organizado mediante la escala tipo Likert la cual se cuantificó las alternativas para los fines de procesamiento de datos.

La validez del instrumento de recolección de datos se realizó a través del juicio de expertos, mientras que la confiabilidad del instrumento se realizó mediante la prueba alfa de Cronbach a través del estadístico SPSS Statistics versión 28. Los resultados de la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach para la variable motivación social fue de 0,949 y para la variable desempeño laboral 0,965. Lo cual indica que ambos instrumentos poseen una alta confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Primeramente, en esta tesis se creó el instrumento para recoger datos el cual se verificó su validez a través del juicio crítico de expertos en la temática, luego se verificó su fiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach en el programa SPSS Statistics versión 28. Luego, se tuvo que hacer las coordinaciones con el representante legal de la institución educativa solicitando la autorización correspondiente por conducto regular siguiendo los procedimientos administrativos para la aplicación del instrumento, el cual permitió sistematizar información puntual para probar la hipótesis planteada. Se acordó el día y hora de la aplicación del cuestionario y se realizó de forma presencial.

Finalmente se procedió a digitar las respuestas de las unidades de análisis en una base de datos del programa de estadística SPSS Statistics V-28 para su posterior digitación de información y análisis.

3.6 Método de análisis de datos

Para analizar los datos recabados a través del instrumento de medición, y poder contrastar las hipótesis de investigación se usó el método estadístico de correlación de Pearson a través del software SPSS Statistics versión 28, el cual fue una prueba efectiva para determinar las relaciones de dos o más variables. Además, se utilizó la estadística descriptiva en base a gráficas de barras y tablas de frecuencias generados por el mismo programa estadístico.

3.7 Aspectos éticos

En este estudio se respetó el secreto y la confidencialidad de los directivos y docentes que son sujetos a la muestra de investigación. Se consideró los derechos de autor parafraseando, citando y referenciando las fuentes de información manteniendo el cumplimiento de la Norma APA, respetando los derechos del autor, las normas y parámetros que determina la universidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Determinación de objetivo general

Esta investigación se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre el nivel de motivación social y el nivel de desempeño laboral de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022. Para lograr el objetivo se propuso dos hipótesis: **Ha**. Existe una relación positiva entre la motivación social y el nivel de desempeño laboral de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022. Y **H0**: No existe una relación positiva entre la motivación social y el nivel de desempeño laboral de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022.

Tabla 1.

Resultado de correlación de hipótesis general.

		Correlaciones	
		Motivación social	Desempeño laboral
Motivación social	Correlación de Pearson	1	0,750**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	100	100
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,750**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	100	100

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

Se obtuvo el valor sig. bilateral de 0,000; lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, además se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,750; es decir, existe correlación positiva alta. En consecuencia, se puede decir estadísticamente que existe una relación positiva entre la motivación social y el nivel de desempeño laboral de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022.

4.2. Determinación de objetivo específico 1

También se planteó como objetivo específico 1: Determinar la relación entre la motivación social y la dimensión personal de los docentes de una I.E. del distrito de Ancón, Lima, 2022. Para lograr el objetivo se propuso dos hipótesis. **Ha**: Existe una relación positiva entre la motivación social y la dimensión personal de los docentes de una I.E. del distrito de Ancón, Lima, 2022. **H0**: No existe una relación positiva entre la motivación social y la dimensión personal de los docentes de una I.E. del distrito de Ancón, Lima, 2022.

Tabla 2

Resultado de correlación de hipótesis específica 1.

		Correlaciones	
		Motivación social	Dimensión personal
Motivación social	Correlación de Pearson	1	0,620**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	100	100
Dimensión personal	Correlación de Pearson	0,620**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	100	100

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

Se obtuvo el valor sig. Bilateral de 0,000; lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, además se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,620; es decir, existe correlación positiva moderada. En consecuencia, se puede decir estadísticamente que existe una relación positiva entre la motivación social y la dimensión personal de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima; 2022.

4.3. Determinación de objetivo específico 2

Esta tesis se planteó como objetivo específico 2: Determinar la relación entre la motivación social y la dimensión pedagógica de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022. Para lograr este objetivo se propuso dos hipótesis, **H_a**: Existe una relación positiva entre la motivación social y la dimensión pedagógica de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022. **H₀**: No existe una relación positiva entre la motivación social y la dimensión pedagógica de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022.

Tabla 3.

Resultado de correlación de hipótesis específica 2.

		Correlaciones	
		Motivación social	Dimensión pedagógica
Motivación social	Correlación de Pearson	1	0,656**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	100	100
Dimensión pedagógica	Correlación de Pearson	0,656**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	100	100

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

Se obtuvo el valor sig. Bilateral de 0,000; lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, además se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,656; es decir, existe correlación positiva moderada. En consecuencia, se puede decir estadísticamente que existe una relación positiva entre la motivación social y la dimensión pedagógica de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022.

4.4. Determinación de objetivo específico 3

Esta tesis planteo como objetivo específico 3: Determinar la relación entre la motivación social y la dimensión disciplinar de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022. Para lograr este objetivo se propuso dos hipótesis, **Ha**: Existe una relación relación entre la motivación social y la dimensión disciplinar de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022; **H0**: No existe una relación relación entre la motivación social y la dimensión disciplinar de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022.

Tabla 4.

Resultado de correlación de hipótesis específica 3.

Correlaciones			
		Motivación social	Dimensión disciplinar
Motivación social	Correlación de Pearson	1	0,619**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	100	100
Dimensión disciplinar	Correlación de Pearson	0,619**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

Se obtuvo el valor sig. Bilateral de 0,000; lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, además se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,619; es decir, existe correlación positiva moderada. En consecuencia, se puede decir estadísticamente que existe una relación positiva entre la motivación social y la dimensión disciplinar de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022.

Análisis estadístico y descriptivo de las dimensiones.

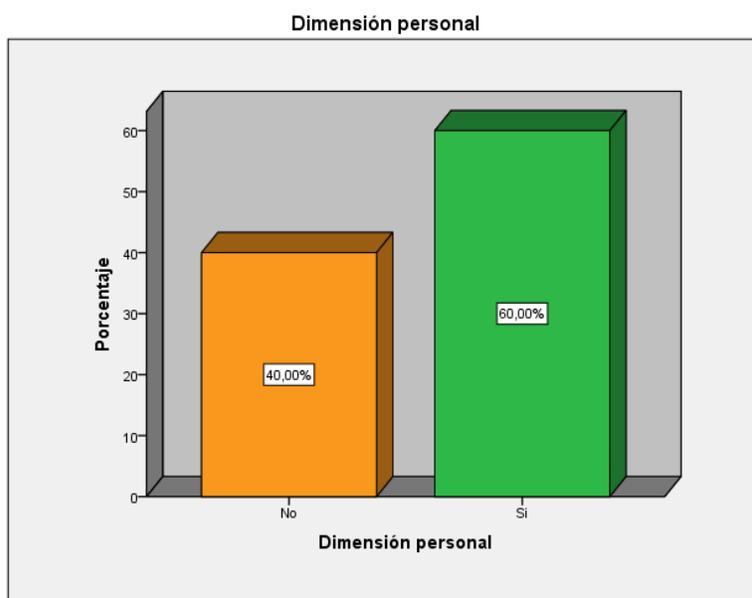
Tabla 5.

Resultado descriptivo de la dimensión personal.

		Dimensión personal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	40	40,0	40,0	40,0
	Si	60	60,0	60,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Figura 1.

Figura de barras en porcentajes referente a la dimensión personal.



Según el gráfico se puede observar que el 60% de los docentes respondió afirmativamente en cuanto a la dimensión personal del desempeño laboral, mientras que un 40% respondió negativamente en relación con la dimensión personal del desempeño laboral en la Institución Educativa Pública del distrito de Ancón, Lima, 2022.

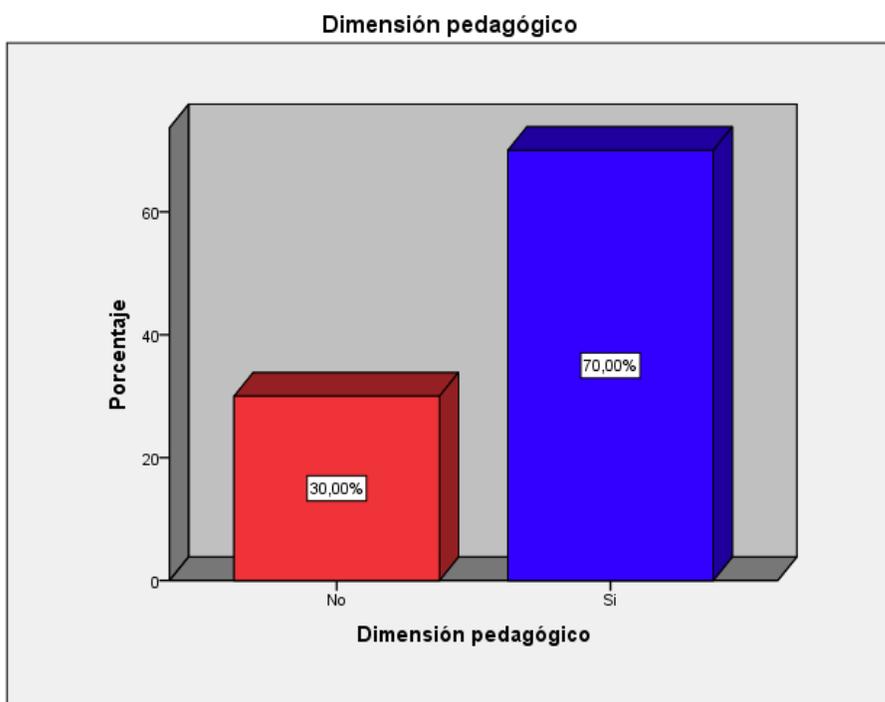
Tabla 6.

Resultado descriptivo de la dimensión pedagógico.

		Dimensión pedagógico			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	30	30,0	30,0	30,0
	Si	70	70,0	70,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Figura 2.

Figura de barras en porcentajes referente a la dimensión pedagógico.



Según el gráfico se puede observar que el 70% de los docentes respondió afirmativamente en cuanto a la dimensión pedagógica del desempeño laboral, mientras que un 30% respondió negativamente en relación con la dimensión pedagógica del desempeño laboral en la Institución Educativa Pública del distrito de Ancón, Lima, 2022.

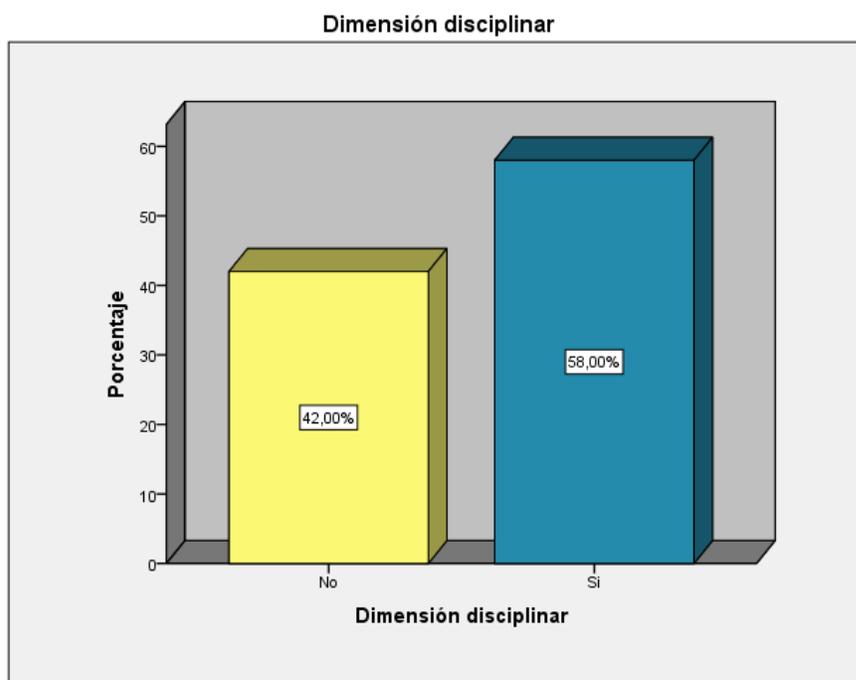
Tabla 7.

Resultado descriptivo de la dimensión disciplinar.

		Dimensión disciplinar			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	42	42,0	42,0	42,0
	Si	58	58,0	58,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Figura 3.

Figura de barras en porcentajes referente a la dimensión disciplinar.



Según el gráfico se puede observar que el 58% de los docentes respondió afirmativamente en cuanto a la dimensión disciplinar del desempeño laboral, mientras que un 42% respondió negativamente en relación con la dimensión disciplinar del desempeño laboral en la institución educativa pública del distrito de Ancón, Lima, 2022.

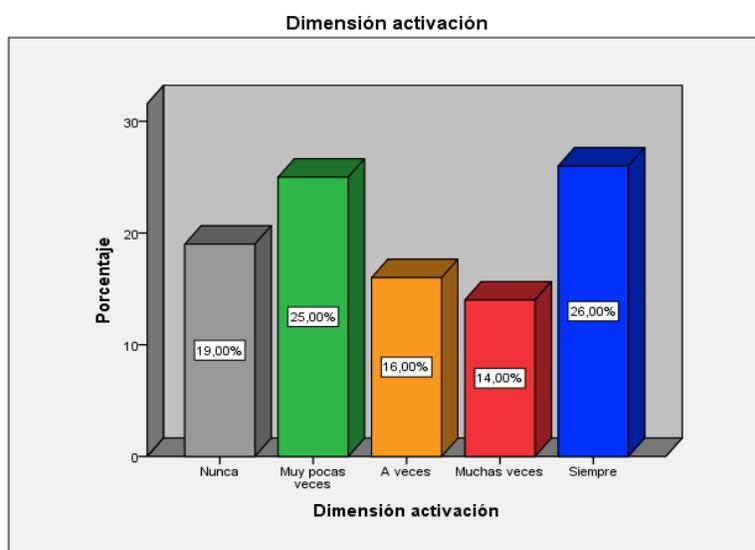
Tabla 8.

Resultado descriptivo de la dimensión activación.

		Dimensión activación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	19,0	19,0	19,0
	Muy pocas veces	25	25,0	25,0	44,0
	A veces	16	16,0	16,0	60,0
	Muchas veces	14	14,0	14,0	74,0
	Siempre	26	26,0	26,0	100,0
	Total		100	100,0	100,0

Figura 4.

Figura de barras en porcentajes referente a la dimensión activación.



Según el gráfico se puede observar que el 26% de los docentes respondió “siempre” en cuanto a la Dimensión Activación de la motivación social de la Institución Educativa Pública de Ancón - Lima, un 25% respondió “muy pocas veces”, un 19% “Nunca”, un 16% “A veces”, y un 14% manifestó “Muchas veces”.

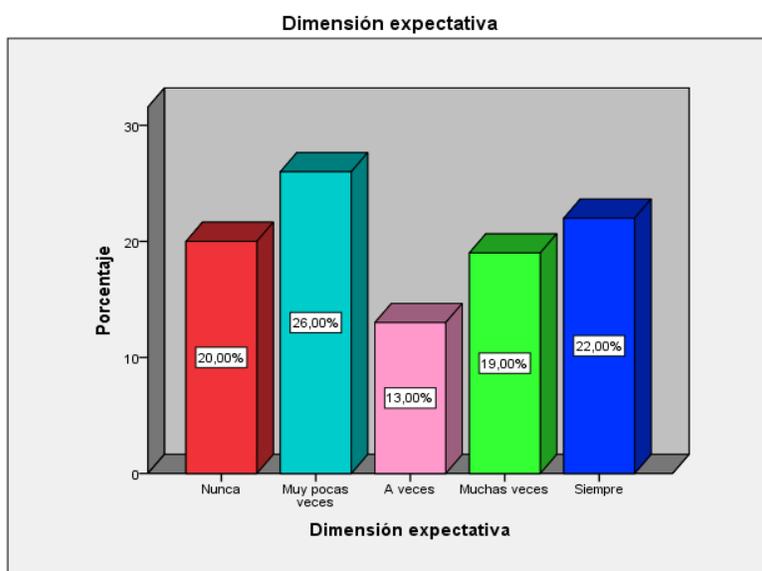
Tabla 9.

Resultado descriptivo de la dimensión expectativa.

		Dimensión expectativa			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	20,0	20,0	20,0
	Muy pocas veces	26	26,0	26,0	46,0
	A veces	13	13,0	13,0	59,0
	Muchas veces	19	19,0	19,0	78,0
	Siempre	22	22,0	22,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Figura 5.

Figura de barras en porcentajes referente a la dimensión expectativa.



Según el gráfico se puede observar que el 22% de los docentes respondió “siempre” en cuanto a la Dimensión Expectativa de la motivación social de la Institución Educativa Pública de Ancón - Lima, un 26% respondió “muy pocas veces”, un 20% “Nunca”, un 13% “A veces”, y un 19% manifestó “Muchas veces”.

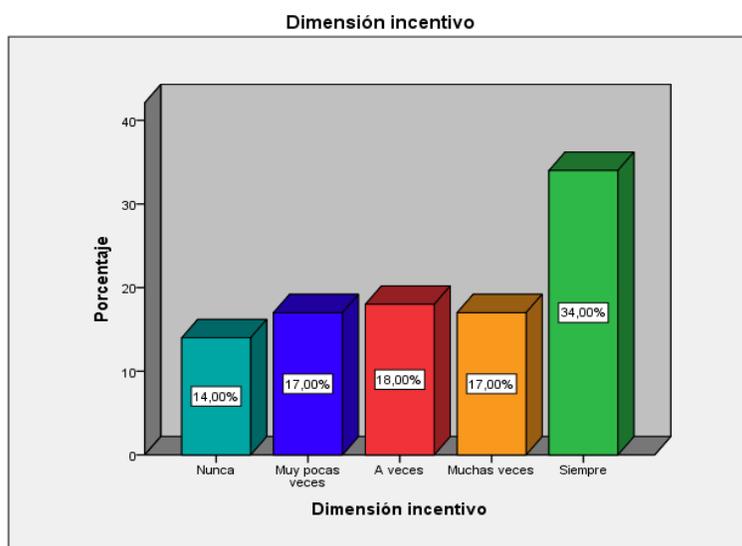
Tabla 10.

Resultado descriptivo de la dimensión incentivo.

		Dimensión incentivo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	14,0	14,0	14,0
	Muy pocas veces	17	17,0	17,0	31,0
	A veces	18	18,0	18,0	49,0
	Muchas veces	17	17,0	17,0	66,0
	Siempre	34	34,0	34,0	100,0
	Total		100	100,0	100,0

Figura 6.

Figura de barras en porcentajes referente a la dimensión incentivo.



Según el gráfico se puede observar que el 34% de los docentes respondió “siempre” en cuanto a la Dimensión Incentivo de la motivación social de la Institución Educativa Pública de Ancón - Lima, un 17% respondió “muy pocas veces”, un 14% “Nunca”, un 18% “A veces”, y un 17% manifestó “Muchas veces”.

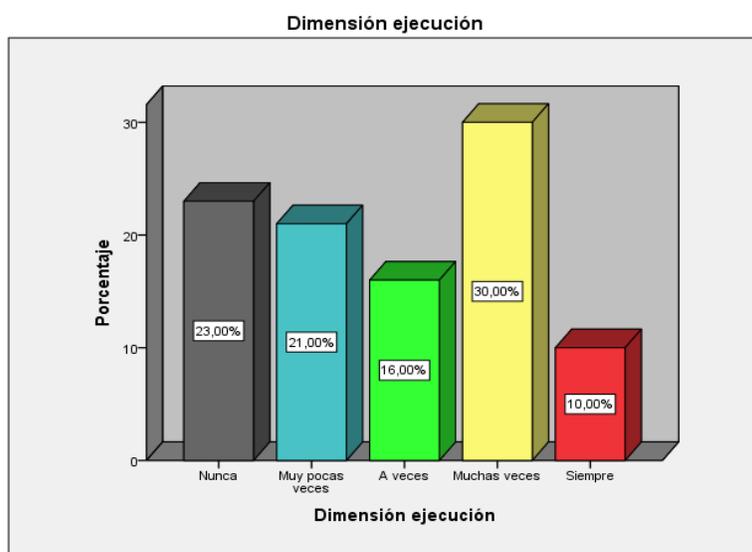
Tabla 11.

Resultado descriptivo de la dimensión ejecución.

		Dimensión ejecución			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	23,0	23,0	23,0
	Muy pocas veces	21	21,0	21,0	44,0
	A veces	16	16,0	16,0	60,0
	Muchas veces	30	30,0	30,0	90,0
	Siempre	10	10,0	10,0	100,0
	Total		100	100,0	100,0

Figura 7.

Figura de barras en porcentajes referente a la dimensión ejecución.



Según el gráfico se puede observar que el 10% de los docentes respondió “siempre” en cuanto a la Dimensión ejecución de la motivación social de la Institución Educativa Pública de Ancón - Lima, un 21% respondió “muy pocas veces”, un 23% “Nunca”, un 16% “A veces”, y un 30% manifestó “Muchas veces”.

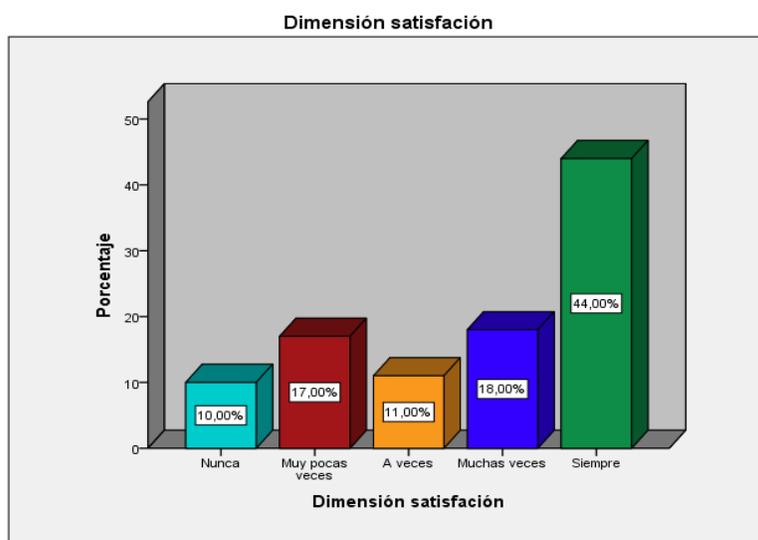
Tabla 12.

Resultado descriptivo de la dimensión satisfacción.

		Dimensión satisfacción			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	10,0	10,0	10,0
	Muy pocas veces	17	17,0	17,0	27,0
	A veces	11	11,0	11,0	38,0
	Muchas veces	18	18,0	18,0	56,0
	Siempre	44	44,0	44,0	100,0
	Total		100	100,0	100,0

Figura 8.

Figura de barras en porcentajes referente a la dimensión satisfacción.



Según el gráfico se puede observar que el 44% de los docentes respondió “siempre” en cuanto a la Dimensión satisfacción de la motivación social de la Institución Educativa Pública de Ancón - Lima, un 17% respondió “muy pocas veces”, un 10% “Nunca”, un 11% “A veces”, y un 18% manifestó “Muchas veces”.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general: Determinar la relación que existe entre el nivel de motivación social y el nivel de desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ancón, Lima, 2022. Los resultados obtenidos en la tabla 1, indicaron un valor sig. Bilateral de 0,000; además indica un coeficiente de correlación de 0,750; es decir, existe correlación positiva alta. En consecuencia, se puede decir estadísticamente, que existe una relación positiva entre la motivación social y el nivel de desempeño laboral de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima; 2022. Este resultado se relacionó a lo manifestado por Pérez (2022) quien determinó en su investigación una correlación positivamente alta entre la calidad educativa y el desempeño docente ($r=0,759$). Los docentes manifiestan que existe elementos que afectan la calidad de educación que simplemente el desemvolvimiento de los profesores, tales como: aspectos burocráticos, exámenes injustificados, clase de estudiantes, estudios iniciales y continuos.

Por otra parte, también concuerda con la investigación de Salas (2020), quien sostuvo que el desempeño de los maestros basado en RPMS es "Muy satisfactorio". Los docentes están "muy altamente motivados" por los factores motivacionales relativos a las necesidades de existencia, de relación y de crecimiento. El grado en que los docentes están motivados por los factores motivacionales está significativamente relacionado con su desempeño laboral. El perfil de los docentes en términos de sexo, calificación educativa y experiencia docente se relaciona significativamente con su desempeño laboral con base en el RPMS, sin embargo, en relación con el grado en que los docentes están motivados por los factores motivacionales, se encontró que el perfil de los docentes es insignificante. Se concluyó que cuanto mayor es lamotivación de los docentes, mejor es su desempeño laboral.

Además, este resultado concuerda con el estudio de Ardiles (2011) quien tuvo que encontrar la relación entre motivación y desempeño de los docentes del instituto Chocope y donde se demostró una correlación altamente significativa. Igualmente, también se relacionó al estudio de Farfán (2022) quien en su trabajo estableció la correspondencia que da en el clima de una organización con el desempeño de los

trabajadores de derecho social de la universidad de Loja en el año 2020-2021, y su enfoque usado es de tipo cuantitativo y es un estudio prospectivo, de corte transversal y correlacional con instrumentos cuantitativos. La población fue de 255 personas y la muestra de 151 empleados; se usó el muestreo aleatorio. Se aplicó dos cuestionarios para evaluar el clima institucional y desempeño laboral, el instrumento diseñado fue con la escala de Likert y tuvo 50 ítems con 5 dimensiones, en el análisis de desempeño laboral, se hizo un cuestionario de desempeño laboral que tenía 28 ítems en dimensiones y por último en las mediciones se aplicó el SPSS y para correlación Rho Spearman. Se concluyó que el clima organizacional se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral.

Asimismo, en esta tesis se planteó como primer objetivo específico determinar la relación entre la motivación social y la dimensión personal de los docentes. Los resultados obtenidos en la tabla 2, indicaron un sig. Bilateral de 0,000; además indicó un coeficiente de correlación de 0,620; es decir, existe correlación positiva moderada. En consecuencia, se puede afirmar, estadísticamente, que existe una relación positiva entre la motivación social y la dimensión personal de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima; 2022. Este resultado tiene sustento teórico con lo manifestado por Zaldivar y Quintal (2022) quien en su investigación analizó los datos en tres categorías: factores personales, factores institucionales y factores socio-ambientales, mediante la estadística de porcentajes y frecuencias, y el coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados dicen que los factores influyen positivamente en el desempeño docente son los personales en relación con los factores institucionales y socio-ambientales, donde el aspecto económico toma relevancia para un buen desempeño docente.

Además, este resultado también es semejante a la investigación de Glass (2011) quien en su investigación titulada: "The Influence of Teacher Motivation in the Context of Performance-Based Compensation"; tuvo como objetivo determinar las compensaciones basadas en el desempeño; y tuvo como conclusión que la disertación sugiere que los profesores están motivados por estímulos conductistas y económicos. Sin embargo, cuando aparece el deseo de los maestros de ganar más dinero, esto no pareció traducirse en un claro cambio de comportamiento en términos de trabajo o

hábitos. Por otro lado, se evidenció un mayor nivel de atención a las medidas que estaban vinculadas a la compensación. En segundo lugar, los maestros también están motivados para actividades altruistas públicas. Todos los educadores que participaron en la encuesta estaban de acuerdo con las preguntas sobre si son motivados para ayudar a los demás, especialmente a los estudiantes. Tercero, la evidencia presentada sugiere que los maestros pueden estar motivados simultáneamente tanto por el comportamiento económico y de altruismo público.

También, se planteó como segundo objetivo específico determinar la relación entre la motivación social y la dimensión pedagógica de los docentes. Los resultados de la tabla 6, indicaron un sig. Bilateral de 0,000; además indicó un coeficiente de correlación de 0,656; es decir, existe correlación positiva moderada. En consecuencia, se puede decir, estadísticamente, que existe una relación positiva entre la motivación social y la dimensión pedagógica de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022. Este resultado tiene sustento teórico con los que dice Quevedo (2022) quien en su investigación demostró que la motivación externa se encuentra en un grado intermedio con 53%, esto indica que hay trabajadores que piensan que el ambiente donde trabajan no es cómodo; asimismo, la motivación interna se ubica en un grado mínimo con 59%, puesto que los profesores no tienen reconocimiento respecto a sus logros en sus labores. Concluyendo, la motivación laboral de los trabajadores del municipio es bajo siendo un 49 % el cual nos indica que los empleados carecen de motivación en su lugar de labor el cual hace que no tengan un óptimo rendimiento en sus funciones.

Asimismo, también concuerda con el estudio de Johnakin-Putnam (2020), quien en su tesis titulada: *The impact of teacher intrinsic and extrinsic motivation on teacher self-efficacy*, tuvo como objetivo investigar la relación entre la motivación docente y la capacidad adaptativa factor de autoeficacia. Se utilizaron correlaciones de Pearson para medir la relación entre la variable autoeficacia docente y las variables independientes autoeficacia motivación y motivación extrínseca. Los resultados de estudio develaron relación positiva entre la autoeficacia y la motivación intrínseca; pero, no existe relación de la autoeficacia y motivación extrínseca ni motivación global. Las recomendaciones para futuras investigaciones incluyen replicar este estudio

utilizando maestros de primaria y secundaria, así como utilizando datos demográficos para determinar las generalizaciones sobre la autoeficacia y la motivación de los docentes.

Además, se planteó como tercer objetivo específico determinar la relación entre la motivación social y la dimensión disciplinar de los docentes de una Institución Educativa Pública del distrito de Ancón, Lima, 2022. Los resultados de la tabla 3, indicaron un sig. Bilateral de 0,000; además indica un coeficiente de correlación de 0,619; es decir, existe correlación positiva moderada. En consecuencia, se puede decir, estadísticamente, que existe una relación positiva entre la motivación social y la dimensión disciplinar de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022. Este resultado tiene sustento teórico con lo manifestado por Laurent (2016), quien en su investigación concluyó que existe correlación entre la motivación, principalmente la motivación intrínseca y el desempeño de los docentes de las escuelas secundarias públicas y privadas en escuelas secundarias en el municipio de Tabora. Además, los hallazgos clave del estudio mostraron que el desempeño de los maestros era alto, aunque sus pagos eran bajos para alentarlos a trabajar duro. Los hallazgos también revelaron que la mayoría de los profesores facilitan el proceso de enseñanza y aprendizaje con gran confianza y eficiencia, debido a la evidencia de que la mayoría de ellos llegaron temprano a la escuela, proporcionar pruebas y exámenes a los alumnos y los calificaron, también asisten a reuniones de personal y otras actividades fuera del proceso de enseñanza y aprendizaje que son los deportes y los juegos.

Asimismo, este resultado concuerda con lo manifestado por Nwosu (2020) quien en su investigación titulada: *Motivation and teachers' performance in selected public secondary schools in Ikenne local government area of Ogun State*; tuvo como objetivo describir la relación entre la motivación y el desempeño de los docentes en escuelas secundarias en el área de gobierno local de Ikenne del estado de Ogun. Los hallazgos de este estudio revelan una relación positiva significativa entre el desempeño laboral de los docentes y la motivación para garantizar educación de calidad en las escuelas secundarias ($r = .567$; $p > .05$). El estudio también indicó que la recompensa, sistema, formación y desarrollo profesional, factores situacionales laborales representaron el

10,4%, 29,1% y 13,9%; respectivamente de la varianza en la motivación de los docentes de secundaria pública escuelas. Por tanto, se concluyó que la importancia de la motivación no se puede exagerar el desempeño de los maestros, especialmente cuando se trata de ser recompensado por el trabajo realizado y por ser feliz en el trabajo. Se recomendó que, para mayor desempeño, así como para que los empleados tengan sentido de pertenencia, la gerencia debe introducir un enfoque de gestión por objetivos (MBO) para que todo el personal participe y pueda contribuir significativamente al desarrollo de la organización.

Por otra parte, en esta investigación se tuvo como fortaleza el empleo del enfoque cuantitativo y el uso de la metodología a nivel correlacional, lo cual fue muy útil para cumplir con los objetivos de estudio y lograr la determinación de la relación de ambas variables. Tal como también lo utilizó Trestiza y Arevalo (2020), quienes en su investigación titulada: *Motivation In Relation To Teachers' Performance*, tuvieron como objetivo determinar el nivel de motivación en relación con el desempeño de los docentes. Se utilizó el método descriptivo correlacional, los datos cuantitativos se recopilaron de 89 maestros del distrito 6, división de la ciudad de Bayawan, Negros Oriental para el año escolar 2018-2019. Además, el investigador realizó un cuestionario. Los procedimientos estadísticos fueron el porcentaje, la media, la media ponderada y el coeficiente de correlación de rangos de Spearman. Y finalmente, el estudio concluyó que se encontró que el nivel de motivación percibido por los docentes era "muy alto" en cuanto a los siguientes aspectos: necesidades de existencia; relación; y necesidades de crecimiento. Además, también se pudo constatar que el nivel de desempeño laboral de los docentes se encuentra en un nivel "muy satisfactorio". Por otra parte, no hubo disparidad importante en el nivel de motivación de los profesores cuando se agrupan y comparan según variables de edad, sexo y tiempo de servicio, sin embargo, las variables sobre el nivel educativo más alto y el ingreso mensual promedio resultan significativas. Por último, se encuentra que la relación entre el nivel de motivación de los docentes y el nivel de desempeño laboral de los docentes es insignificante.

Finalmente, una de las debilidades que tuvo la tesis fue no utilizar el muestreo estratificado en la metodología, pudiéndose tomar como criterios los rangos o niveles de los docentes, tal como lo hizo Laurent, K. (2016) quien en su tesis titulada: "Role of motivation in teacher's job performance in public and private secondary schools in Tabora Municipality", adoptó un diseño de investigación descriptivo. El análisis de estudio fueron 120 maestros de nivel secundaria, 10 inspectores escolares y 2 oficiales de educación. Finalmente se concluyó que existe correlación entre la motivación, principalmente la motivación intrínseca y el desempeño de los docentes de las escuelas secundarias públicas y privadas en escuelas secundarias en el municipio de Tabora. Además, los hallazgos clave del estudio mostraron que el desempeño de los maestros era alto, aunque sus pagos eran bajos para alentarlos a trabajar duro. Los hallazgos también revelaron que la mayoría de los profesores facilitan el proceso de enseñanza y aprendizaje con gran confianza y eficiencia, debido a la evidencia de que la mayoría de ellos llegaron temprano a la escuela, proporcionar pruebas y exámenes a los alumnos y los calificaron.

VI. CONCLUSIONES

En la presente investigación de llegaron a las siguientes conclusiones:

Primera

Se determinó que existe una relación positiva entre la motivación social y el nivel de desempeño laboral de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022; con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,750; lo cual indica que existe correlación positiva alta, es decir que a mayor motivación social mejor fue el desempeño laboral de los docentes.

Segunda

Se determinó que existe una relación positiva entre la motivación social y la dimensión personal de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022; con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,620; lo cual indica que existe correlación positiva moderada, es decir que a mayor motivación social mejor fue el desempeño laboral en la dimensión personal de los docentes.

Tercera

Se determinó que existe una relación positiva entre la motivación social y la dimensión pedagógica de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022; con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,656; lo cual indica que existe correlación positiva moderada, es decir que a mayor motivación social mejor fue el desempeño laboral en la dimensión pedagógica de los docentes.

Cuarta

Se determinó que existe una relación positiva entre la motivación social y la dimensión disciplinar de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022; con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,619; lo cual indica que existe correlación positiva moderada, es decir que a mayor motivación social mejor fue el desempeño laboral en la dimensión disciplinar de los docentes.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a la institución educativa pública del distrito de Ancón, Lima, 2022; aplicar una motivación social para el buen desempeño laboral de sus docentes puesto que según los resultados hallados de esta investigación se determinó que existe una correlación positiva entre ambas variables, es decir a mayor motivación social de los docentes mayor es su desempeño laboral.

Segunda

Por otra parte, es recomendable aplicar el método del coeficiente Alfa de Cronbach a través del programa SPSS Statistics versión 28, puesto que permitió organizar y analizar adecuadamente los datos recabados en la encuesta de manera efectiva y dinámica.

Tercera

Es recomendable utilizar el cuestionario creado en este estudio puesto que según los resultados del coeficiente alfa de cronbach posee un alto nivel de confiabilidad y también ha sido validado por tres expertos en la temática relacionada a la motivación social y su relación con el desempeño laboral de los docentes.

Cuarta

Es recomendable, realizar una capacitación a los docentes del colegio para que puedan desempeñarse adecuadamente hacer crecer su potencial como educadores, realizar líneas de carrera, y no intervenir en sus clases o manera de enseñanza ya que puede afectar su desenvolvimiento.

Quinta

Se recomienda utilizar la metodología de enfoque cuantitativo puesto que fue muy útil para establecer valores a las variables y poder determinar su grado de relación con ayuda de las técnicas de recolección de datos y procesamiento estadístico, y así lograr los objetivos propuestos en la presente tesis.

Referencias

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas: Editorial Episteme, C.A. 6 (1).
- Arroyo Herrera, M. T. (2022). *Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente de las instituciones educativas nivel inicial, Red05–Ugel03–Lima, 2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7878>
- Ardiles Abanto, A. L., Alva Loyola, M., y Oseda Gago, D. (2022). Motivación y el desempeño de los docentes del instituto de educación superior tecnológico publico Chocope-2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 401-414. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1506
- Benites Sotomayor, F. V. (2021). *Estilos de enseñanza y desempeño docente en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019*. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6249>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Pearson Educación. 3 (1)
- Block, D., y Moncada-Comas, B. (2022). *English-medium instruction in higher education and the ELT gaze: STEM lecturers' self-positioning as NOT English language teachers*. *International Journal of Bilingual Education and Bilingualism*, 25(2), 401-417. <https://doi.org/10.1080/13670050.2019.1689917>
- Bravo Noriega, E. E. (2022). *La planificación estratégica y el desempeño organizacional de las empresas del sector pesquero del cantón La Libertad* (Bachelor's thesis: Universidad Estatal Península de Santa Elena). <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6792>

Cabrera, A. D., Alva, W. A., y Bracamonte, S. M. (2022). *Motivación: Elemento necesario para el desarrollo psico-productivo*. Journal of Neuroscience and Public Health, 2(2).

<https://doi.org/10.46363/jnph.v2i2.2>

Cabrera, A. D. R., Alva, W. A. R., y Bracamonte, S. M. O. (2022). *Motivación: Elemento necesario para el desarrollo psico-productivo*. Journal of Neuroscience and Public Health, 2(2).

<https://doi.org/10.46363/jnph.v2i2.2>

Calderon Quino, K. M. (2021). *La evaluación formativa en el enfoque por competencias*. Revista Latinoamericana Ogmios, 1(2), 99-101.

<https://doi.org/10.53595/rlo.v1.i2.009>

Campbell, J. P., McHenry, J. J., Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. Personnel Psychology, 43(2), 313-575.

<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>

Creswell, J. W. (2008). Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc. 3 (1)

Da rocha, C. R., pontes, G. N., dourado, T. J., do nascimento ferreira, A. L., Pereira, V. A. A., ribeiro, L. C., e Israel, V. P. (2021). *A teoria da expectativa de Vroom no encontro de capacitação da equipe do projeto de extensão Esporte Sem Parar*. Revista ELO–Diálogos em Extensão. 10.

<https://doi.org/10.21284/elo.v10i.12455>

Del Castillo Flores, V. Y., y Vilcapoma Isidro, B. L. (2022). *Clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores del área de operaciones de una empresa privada de corredores de seguros en Lima Metropolitana, 2021.*

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1795>

Di Piero, E. (2022). *El mérito de ser autónomo: en torno a la igualdad de oportunidades y al tipo de estudiante esperado en un grupo de escuelas secundarias.* Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación, 1(17).

<https://doi.org/10.35305/rece.v1i17.698>

Elizabeth, M., y Farfán, O. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja* (Masters thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2022).

<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6746>

Fernández Seara, J. L. (1996). *Manual del MPS Escala de Motivaciones Psicosociales.* Tea Ediciones, Madrid.

Glass, J. E. (2011). *The Influence of Teacher Motivation in the Context of Performance-Based Compensation.* [Thesis Doctoral, Seton Hall University]

<https://scholarship.shu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2778&context=dissertations>

Gonzales Molina, A., Palomino Vargas, A. W., y Solano Barreto, J. (2022). *Motivación al personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Shalom Express SAC, Lima 2019.*

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1796>

Hamilton, A. (2017). *Social Motivation.* Serious Science.

<https://serious-science.org/social-motivation-8756>

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México: Editorial Mc Graw Hill Education.

Herrera Cueva, C. E. (2022). *La Motivación Laboral y su influencia en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Registro de la Propiedad del Cantón La Troncal 2019-2020* (Masters thesis).

<http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5893>

Johnakin-Putnam, S. (2020). *The impact of teacher intrinsic and extrinsic motivation on teacher self-efficacy*. [Thesis of doctoral, Liberty University]

<https://digitalcommons.liberty.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3677&context=doctoral>

Kerlinger, F. N., Lee, H. B., Pineda, L. E., y Mora Magaña, I. (2002). *Investigación del comportamiento*. México D.F.: McGraw Hill. 4 (1).

Koontz, H. Weirich, H. (1999). *Administración una Perspectiva Global*. México: McGraw Hill. 11 (1)

Laurent, K. (2016). *Role of motivation in teacher's job performance in public and private secondary schools in Tabora Municipality* [Thesis og Master, Tanzania University]

<https://escholarship.mcgill.ca/concern/theses/xk81jm62j>

Lima Choque, V. (2016). *Validación de la teoría de la motivación humana (jerarquía de las necesidades) de Abraham Maslow en los habitantes de la ciudad del alto* (Doctoral dissertation).

<http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/25171>

- Loayza Flores, L. J., Marujo Serna, M. D. P., Primo Mendoza, J., y Alanya Coras, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista De Propuestas Educativas*, 4(7), 19–31. <https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/772>
- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Maslow, A. H. (1954). The instinctoid nature of basic needs. *Journal of Personality*, 22, 326–347. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1954.tb01136.x>
- Merchán Galindo, L. M. (2015) *Factores internos del ser como ejes propulsores de la motivación*. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/40299/MerchanGalindoLinaMarcela2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mimbela, M. I., Robalino, K., García, V. L., y Cabrejos, J. C. (2022). *Vocación y desempeño docente en el Perú*. Franz Tamayo-Revista de Educación, 4(9), 30-43.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa*. Bogotá, Guía didáctica.
- Montenegro, A. Q. (2022). *Monitoreo, seguimiento y evaluación al desempeño y resultados de los gabinetes psicopedagógicos en el contexto educativo panameño*. *Saberes APUDEP*, 4(2), 300-317. https://revistas.up.ac.pa/index.php/saberes_apudep/article/view/2563
- Murphy, C. W. (1989). *The Budget Strategy and Foreign Debt*. *Australian Economic Review*, 22(4), 32-51.

<https://doi.org/10.1111/j.1467-8462.1989.tb00340.x>

Nwosu, Jonathan. (2020). *Motivation and teachers' performance in selected public secondary schools in Ikenne local government area of Ogun State*. British Journal of Psychology Research.

<https://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Motivation-and-Teachers%E2%80%99-Performance-in-Selected-Public-Secondary-Schools-in-Ikenne-Local-Government-Area-of-Ogun-State.pdf>

Odicio Manrique, G. D., Aguilar Saldaña, C. M., Ruiz Correa, S., Olivas, H., Torres Manrique, J. I., Enríquez Calderón, R. A., y Rojas, A. E. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional Alto Amazonas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 6790-6808.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.798

Perea Medina, J. (2022). *Competencias digitales y su relación con el desempeño pedagógico docente en la Institución Educativa José Pérez y Armendáriz*.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/82365>

Pérez Sánchez, J. (2022). *Correlación entre la calidad educativa y desempeño docente, una mirada al caso panameño*. *Acción y Reflexión Educativa*, (47), 83-106.

https://revistas.up.ac.pa/index.php/accion_reflexion_educativa/article/view/258

4

Porter, L.W., Lawler E. E. (1974). The effect of Performance on Job Satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 7(1), p. 20-28.

<https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1967.tb01060.x>

Pranav Parijat, Shilpi Bagga (2014). *Victor Vroom's Expectancy Theory of Motivation – An Evaluation*. International Research Journal of Business and Management – IRJBM.

Quevedo Delgado, H. H. (2022). *Nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan–2021*. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/9251>

Ryan, R., y Deci, E. L. (2000). *La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar*. American psychologist, 55(1), 68-78.

Ramírez Mantilla, D. R. (2019). *Recursos didácticos en el desarrollo de habilidades cognitivas en estudiantes de básica elemental* (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil. Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.)
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/42667>

Sala, M. (2020). *Motivational Factors in Relation to Teachers' Performance*. JRDO - Journal of Social Science and Humanities Research. 5 (5).
<https://doi.org/10.53555/sshr.v5i5.3700>

Saldarriaga Ccoricasa, O., Ledesma Cuadros, M. J., Malpartida Gutiérrez, J. N., y Diaz Dumont, J. R. (2022). *Resiliencia docente en las escuelas públicas de Lima Metropolitana – Perú*. Revista De Ciencias Sociales, 28(1), 261-274.
<https://doi.org/10.31876/rcs.v28i1.37690>

Sivertson, M. (2018). *The Relationship between Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, and Teachers' Perceptions of Principal's Leadership on Teacher Performance*. [Thesis of doctoral, Grand Canyon University]
<https://www.proquest.com/docview/2150252534>

Taboso Sala, P. (2019). *Teacher Motivation*. [Thesis of bachelor, Universitat Autònoma of Barcelona]
https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2019/210784/Teacher_Motivation_Toboso_Patricia.pdf

Trestiza Comighud, S., Arevalo, M. (2020). *Motivation In Relation to Teachers' Performance*. International Journal of Scientific and Research Publications. 10(4).
https://www.researchgate.net/publication/352130830_Motivation_In_Relation_To_Teachers'_Performance

Ukpong, N. y Uchendu, C. (2012). *Motivational strategies and possible influence on secondary school teachers' teaching performance*. *Global Journal of Educational Research*.
DOI:[10.4314/gjedr.v11i2.9](https://doi.org/10.4314/gjedr.v11i2.9)

Vaillant, D. (2018). *Estudio exploratorio sobre los modelos organizacionales y pedagógicos de instituciones dedicadas a la formación docente inicial: un análisis en clave comparada*. Buenos Aires: INFOD e IIPE-UNESCO.
<https://doi.org/10.30827/profesorado.v23i3.9516>

Vargas Navarro, R., Idrogo Barboza, G., Aguirre Idrogo, Y. M., y Noel Bravo, G. P. (2022). Bienestar psicológico y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 6(22), 63–72.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.314>

Vroom (1979). *Leadership decision-making: an empirical test of the Vroom and Yetton model*. *Journal of Management Studies*, 16(1), 1-115.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1979.tb00373.x>

Zaldivar Acosta, M., y Quintal Escobedo, S. (2022). *Factores que influyen en el desempeño docente del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán*. Yucatán: México. Plumilla Educativa, 15-27.
<https://doi.org/10.30554/pe.1.4465.2022>

ANEXOS

Anexo 1.

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipotesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Items
<p>General: ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de motivación social y el nivel de desempeño laboral en los docentes de una Institución Educativa Pública del distrito de Ancón, Lima 2022?</p> <p>Específicos: ¿Cuál es la relación entre la motivación social y la dimensión personal de los docentes de una Institución Educativa Pública del distrito de Ancón, Lima, 2022;</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación social y la dimensión pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública del distrito de Ancón, Lima, 2022;</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación social y la dimensión disciplinar de los docentes de una Institución Educativa Pública del distrito de Ancón, Lima, 2022?</p>	<p>General: Determinar la relación que existe entre el nivel de motivación social y el nivel de desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ancón, Lima; 2022.</p> <p>Específicos: Determinar la relación entre la motivación social y la dimensión personal de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ancón, Lima, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación social y la dimensión pedagógica de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ancón, Lima, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación social y la dimensión disciplinar de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ancón, Lima, 2022.</p>	<p>General: Existe una relación positiva entre la motivación social y el nivel de desempeño laboral de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima; 2022.</p> <p>Específicas: Existe una relación positiva entre la motivación social y la dimensión personal de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022.</p> <p>Existe una relación Positiva entre la motivación social y la dimensión pedagógica de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022.</p> <p>Existe una relación entre la motivación social y la dimensión disciplinar de los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022</p>	<p>Variable 1: Motivación Social</p> <p>La motivación social se basa un proceso complejo en el que hay cinco componentes o niveles de motivación los cuales son la activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción. (Fernández-Seara, 1996)</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>El desempeño laboral docente es una evaluación formativa que tiene carácter holístico que se expresa en tres dimensiones: personal, pedagógico y disciplinar.</p>	<p>Variable 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Activacion -Expectativa -Ejecución -Incentivo -Satisfacción <p>Variable 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Personal -Pedagógico -Disciplinar 	<p>Variable 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Estimulos externos -Perspectiva esperada -Esfuerzo por conseguir una meta -Motivo latente -Logros de las necesidades y deseos -Sensacion de bienestar. <p>Variable 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Personal -Pedagógico -Disciplinar. 	<p>Del 1 al 30</p> <p>Del 1 al 37</p>

Tipo y diseño de investigación	Población, muestra y muestreo	Técnica e Instrumento	Escala de medición	Estadística a utilizar
<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental – Transversal</p> <p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Método investigación: Hipotético - Deductivo</p>	<p>Población: 100 docentes</p> <p>Muestra: 100 docentes</p> <p>Tipo de muestreo: Por conveniencia.</p>	<p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: El cuestionario</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Estadística Descriptiva</p> <p>Prueba Alfa de Cronbach</p> <p>Coefficiente de correlación de pearson</p>

Anexo 2.

Validación de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Motivación Social

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Activación								
1	Se preocupa por el desempeño de su tarea profesional.	X		X		X		
2	Considera que está preparado para afrontar cualquier problema relativo a su actividad.	X		X		X		
3	Las decisiones tomadas por usted en la mayoría de los casos son las más adecuadas	X		X		X		
4	Su trabajo es bien remunerado	X		X		X		
5	En su centro de trabajo se logra un buen ambiente laboral y de relaciones humanas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Expectativa								
6	Tiene gran interés por ampliar conocimientos relacionados con su trabajo.	X		X		X		
7	Le gusta dirigir y/o supervisar el trabajo de otras personas.	X		X		X		
8	Sus compañeros de trabajo tienen una opinión positiva de usted.	X		X		X		
9	Tiene éxitos en la vida.	X		X		X		
10	Conoce su trabajo y lo ejecuta conforme a las exigencias del mismo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Ejecución								
11	11.- Busca que la gente hable bien de usted y/o de su trabajo.	X		X		X		

12	El ámbito físico y humano de su trabajo favorece el buen hacer e incluso la creatividad.	X		X		X		
13	Realiza en su vida grandes proyectos.	X		X		X		
14	Su director le reconoce su valla personal.	X		X		X		
15	Desearía ocupar algún cargo importante con el fin de lograr una posición social más alta.	X		X		X		
16	Se siente una persona importante e influyente profesionalmente.	X		X		X		
17	Su director o subdirectora consideran que las decisiones tomadas por usted son las más adecuadas.	X		X		X		
18	Podrá lograr lo que se proponga en la vida.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 : Ejecución	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Busca que la gente hable bien de usted y/o de su trabajo.	X		X		X		
20	El ámbito físico y humano de su trabajo favorece el buen hacer e incluso la creatividad.	X		X		X		
21	Realiza en su vida grandes proyectos.	X		X		X		
22	Su director le reconoce su valla personal.	X		X		X		
23	Desearía ocupar algún cargo importante con el fin de lograr una posición social más alta.	X		X		X		
24	Se siente una persona importante e influyente profesionalmente.	X		X		X		
25	Su director o subdirectora consideran que las decisiones tomadas por usted son las más adecuadas.	X		X		X		
26	Podrá lograr lo que se proponga en la vida.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Incentivo	Si	No	Si	No	Si	No	
27	En su institución educativa le dan la posibilidad de participar en la toma de decisiones.	X		X		X		
28	En el sector educativo tiene muchas posibilidades de alcanzar sus aspiraciones de promoción y ascenso.	X		X		X		
29	Posee las características necesarias para dirigir técnica y humanamente a un equipo de trabajo.	X		X		X		

30	Se siente integrado dentro de su grupo de trabajo o área.	X		X		X		
31	La mayoría de sus compañeros le aceptarían como coordinador o supervisor en alguna tarea importante.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Satisfacción		Si	No	Si	No	Si	No	
32	Le gusta que sus compañeros de trabajo cuenten con Usted ante problemas importantes o difíciles o de otro tipo de actividades.	X		X		X		
33	Su trabajo le enriquece personal y profesionalmente.	X		X		X		
34	Su cargo o puesto de trabajo le permite llevar a cabo la toma de decisiones e iniciativas.	X		X		X		
35	Prefiere su trabajo en equipo que individualmente.	X		X		X		
36	Es usted de esas personas que luchan en la búsqueda de una mayor promoción profesional y ascenso social.	X		X		X		
37	Los demás le consideran idóneo en la labor que realiza.	X		X		X		
38	Se siente a gusto con las condiciones físicas y humanas de su trabajo.	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: Jaime RIMARI VICENTE DNI: 20100653

Especialidad del validador: Gestión Educativa

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.

Huancayo 20 de mayo del 2022



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Personal							
1	Asiste puntualmente a la institución Educativa.	X		X		X		
2	Asiste con terno o ropa sport presentable (limpio y ordenado)	X		X		X		
3	Tiene un plan de trabajo pedagógico establecido por la I.E.	X		X		X		
4	Cumple con presentar el plan de trabajo establecido por la I.E.	X		X		X		
5	Presenta su sesión de aprendizaje con los parámetros predeterminados por la institución educativa.	X		X		X		
6	Tiene un cronograma de trabajo pedagógico.	X		X		X		
7	Se dirige a los estudiantes por sus nombres.	X		X		X		
8	Pregunta cómo se siente el educando.	X		X		X		
9	Utiliza en su comunicación la replana.	X		X		X		
10	Divide la pizarra para explicar la capacidad a desarrollar.	X		X		X		
11	Explica la habilidad a desarrollar en la clase.	X		X		X		
12	Desarrolla los procesos cognitivos de la capacidad escogida.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : Pedagógico	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Forma equipos de trabajo.	X		X		X		
14	Utiliza materiales educativos.	X		X		X		
15	Hace participar a los estudiantes en clase.	X		X		X		
16	Utiliza organizadores visuales.	X		X		X		
17	Registra la asistencia de los estudiantes.	X		X		X		

18	Escucha las opiniones de los estudiantes.	X		X		X	
19	Realiza preguntas sobre que aprendió el estudiante.	X		X		X	
20	Realiza preguntas sobre como aprendió el estudiante.	X		X		X	
21	Anota las intervenciones de los educandos en su registro.	X		X		X	
22	Formula los indicadores de evaluación con productos observables.	X		X		X	
23	Evalúa los indicadores de evaluación a través de instrumentos	X		X		X	
24	Responde con aciertos las preguntas de los estudiantes.	X		X		X	
25	Resume lo aprendido con la participación de los estudiantes.	X		X		X	
26	Resuelve problemas de aprendizaje con estrategias innovadoras.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3 : Disciplinar	Si	No	Si	No	Si	No
27	Corrige sus errores, para mejorar su trabajo pedagógico.	X		X		X	
28	Realiza reunión con los padres de familia.	X		X		X	
29	Ejecuta trabajos pedagógicos con la comunidad educativa.	X		X		X	
30	Realiza trabajos de extensión comunal.	X		X		X	
31	Participa en proyectos educativos a nivel comunitario.	X		X		X	
32	Demuestra competencia en el área al que pertenece.	X		X		X	
33	Mantiene una constante comunicación con sus colegas sobre las dificultades educativas de los estudiantes.	X		X		X	
34	Elabora proyectos de innovación institucional.	X		X		X	
35	Maneja conocimientos actualizados del área al que pertenece.	X		X		X	

36	Acepta con responsabilidad los acuerdos tomados en una reunión.	X		X		X	
37	Realiza trabajos pedagógicos con sus colegas para el logro de metas institucionales.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Jaime RIMARI VICENTE **DNI:** 20100653

Especialidad del validador: Gestión Educativa

Huancayo 20 de mayo del 2022

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: Motivación Social

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Activación								
1	Se preocupa por el desempeño de su tarea profesional.	X		X		X		
2	Considera que está preparado para afrontar cualquier problema relativo a su actividad.	X		X		X		
3	Las decisiones tomadas por usted en la mayoría de los casos son las más adecuadas	X		X		X		
4	Su trabajo es bien remunerado	X		X		X		
5	En su centro de trabajo se logra un buen ambiente laboral y de relaciones humanas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Expectativa								
6	Tiene gran interés por ampliar conocimientos relacionados con su trabajo.	X	No	X	No	X	No	
7	Le gusta dirigir y/o supervisar el trabajo de otras personas.	X		X		X		
8	Sus compañeros de trabajo tienen una opinión positiva de usted.	X		X		X		
9	Tiene éxitos en la vida.	X		X		X		
10	Conoce su trabajo y lo ejecuta conforme a las exigencias del mismo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Ejecución								
11	11.- Busca que la gente hable bien de usted y/o de su trabajo.	X		X		X		

12	El ámbito físico y humano de su trabajo favorece el buen hacer e incluso la creatividad.	X		X		X	
13	Realiza en su vida grandes proyectos.	X		X		X	
14	Su director le reconoce su valla personal.	X		X		X	
15	Desearía ocupar algún cargo importante con el fin de lograr una posición social más alta.	X		X		X	
16	Se siente una persona importante e influyente profesionalmente.	X		X		X	
17	Su director o subdirectora consideran que las decisiones tomadas por usted son las más adecuadas.	X		X		X	
18	Podrá lograr lo que se proponga en la vida.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Ejecución	Si	No	Si	No	Si	No
19	Busca que la gente hable bien de usted y/o de su trabajo.	X		X		X	
20	El ámbito físico y humano de su trabajo favorece el buen hacer e incluso la creatividad.	X		X		X	
21	Realiza en su vida grandes proyectos.	X		X		X	
22	Su director le reconoce su valla personal.	X		X		X	
23	Desearía ocupar algún cargo importante con el fin de lograr una posición social más alta.	X		X		X	
24	Se siente una persona importante e influyente profesionalmente.	X		X		X	
25	Su director o subdirectora consideran que las decisiones tomadas por usted son las más adecuadas.	X		X		X	
26	Podrá lograr lo que se proponga en la vida.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: Incentivo	Si	No	Si	No	Si	No
27	En su institución educativa le dan la posibilidad de participar en la toma de decisiones.	X		X		X	
28	En el sector educativo tiene muchas posibilidades de alcanzar sus aspiraciones de promoción y ascenso.	X		X		X	
29	Posee las características necesarias para dirigir técnica y humanamente a un equipo de trabajo.	X		X		X	

30	Se siente integrado dentro de su grupo de trabajo o área.	X		X		X	
31	La mayoría de sus compañeros le aceptarían como coordinador o supervisor en alguna tarea importante.	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: Satisfacción		Si	No	Si	No	Si	No
32	Le gusta que sus compañeros de trabajo cuenten con Usted ante problemas importantes o difíciles o de otro tipo de actividades.	X		X		X	
33	Su trabajo le enriquece personal y profesionalmente.	X		X		X	
34	Su cargo o puesto de trabajo le permite llevar a cabo la toma de decisiones e iniciativas.	X		X		X	
35	Prefiere su trabajo en equipo que individualmente.	X		X		X	
36	Es usted de esas personas que luchan en la búsqueda de una mayor promoción profesional y ascenso social.	X		X		X	
37	Los demás le consideran idóneo en la labor que realiza.	X		X		X	
38	Se siente a gusto con las condiciones físicas y humanas de su trabajo.	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: **Angélica Catalina CONTRERAS MARAVÍ** DNI: 80036696

Especialidad del validador: **Gestión Educativa**

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.

Huancayo 23 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Personal								
1	Asiste puntualmente a la institución Educativa.	X		X		X		
2	Asiste con terno o ropa sport presentable (limpio y ordenado)	X		X		X		
3	Tiene un plan de trabajo pedagógico establecido por la I.E.	X		X		X		
4	Cumple con presentar el plan de trabajo establecido por la I.E.	X		X		X		
5	Presenta su sesión de aprendizaje con los parámetros predeterminados por la institución educativa.	X		X		X		
6	Tiene un cronograma de trabajo pedagógico.	X		X		X		
7	Se dirige a los estudiantes por sus nombres.	X		X		X		
8	Pregunta cómo se siente el educando.	X		X		X		
9	Utiliza en su comunicación la replana.	X		X		X		
10	Divide la pizarra para explicar la capacidad a desarrollar.	X		X		X		
11	Explica la habilidad a desarrollar en la clase.	X		X		X		
12	Desarrolla los procesos cognitivos de la capacidad escogida.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : Pedagógico		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Forma equipos de trabajo.	X		X		X		
14	Utiliza materiales educativos.	X		X		X		
15	Hace participar a los estudiantes en clase.	X		X		X		
16	Utiliza organizadores visuales.	X		X		X		
17	Registra la asistencia de los estudiantes.	X		X		X		
18	Escucha las opiniones de los estudiantes.	X		X		X		
19	Realiza preguntas sobre que aprendió el estudiante.	X		X		X		

20	Realiza preguntas sobre como aprendió el estudiante.	X		X		X	
21	Anota las intervenciones de los educandos en su registro.	X		X		X	
22	Formula los indicadores de evaluación con productos observables.	X		X		X	
23	Evalúa los indicadores de evaluación a través de instrumentos	X		X		X	
24	Responde con aciertos las preguntas de los estudiantes.	X		X		X	
25	Resume lo aprendido con la participación de los estudiantes.	X		X		X	
26	Resuelve problemas de aprendizaje con estrategias innovadoras.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3 : Disciplinar	Si	No	Si	No	Si	No
27	Corrige sus errores, para mejorar su trabajo pedagógico.	X		X		X	
28	Realiza reunión con los padres de familia.	X		X		X	
29	Ejecuta trabajos pedagógicos con la comunidad educativa.	X		X		X	
30	Realiza trabajos de extensión comunal.	X		X		X	
31	Participa en proyectos educativos a nivel comunitario.	X		X		X	
32	Demuestra competencia en el área al que pertenece.	X		X		X	
33	Mantiene una constante comunicación con sus colegas sobre las dificultades educativas de los estudiantes.	X		X		X	
34	Elabora proyectos de innovación institucional.	X		X		X	
35	Maneja conocimientos actualizados del área al que pertenece.	X		X		X	
36	Acepta con responsabilidad los acuerdos tomados en una reunión.	X		X		X	

37	Realiza trabajos pedagógicos con sus colegas para el logro de metas institucionales.	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: **Angélica Catalina CONTRERAS MARAVÍ** DNI: 80036696

Especialidad del validador: **Gestión Educativa**

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.

Huancayo 23 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a) (ita): Elizabeth Ivanova Santos Grijalva.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA NORTE, promoción 2021-02, aula1 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Motivación social y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Ancón, Lima, 2022

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma (el investigador)

Nombre completo Luis Alfredo Contreras Maraví

DNI: 1987572

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Motivación Social

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Activación							
1	Se preocupa por el desempeño de su tarea profesional.	X		X		X		
2	Considera que está preparado para afrontar cualquier problema relativo a su actividad.	X		X		X		
3	Las decisiones tomadas por usted en la mayoría de los casos son las más adecuadas	X		X		X		
4	Su trabajo es bien remunerado	X		X		X		
5	En su centro de trabajo se logra un buen ambiente laboral y de relaciones humanas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Expectativa							
6	Tiene gran interés por ampliar conocimientos relacionados con su trabajo.	X		X		X		
7	Le gusta dirigir y/o supervisar el trabajo de otras personas.							
8	Sus compañeros de trabajo tienen una opinión positiva de usted.	X		X		X		

9	Tiene éxitos en la vida.	X		X		X		
10	Conoce su trabajo y lo ejecuta conforme a las exigencias del mismo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Ejecución	Si	No	Si	No	Si	No	
11	11.- Busca que la gente hable bien de usted y/o de su trabajo.	X		X		X		
12	El ámbito físico y humano de su trabajo favorece el buen hacer e incluso la creatividad.	X		X		X		
13	Realiza en su vida grandes proyectos.	X		X		X		
14	Su director le reconoce su valla personal.	X		X		X		
15	Desearía ocupar algún cargo importante con el fin de lograr una posición social más alta.	X		X		X		
16	Se siente una persona importante e influyente profesionalmente.	X		X		X		
17	Su director o subdirectora consideran que las decisiones tomadas por usted son las más adecuadas.	X		X		X		
18	Podrá lograr lo que se proponga en la vida.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 : Ejecución	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Busca que la gente hable bien de usted y/o de su trabajo.	X		X		X		
20	El ámbito físico y humano de su trabajo favorece el buen hacer e incluso la creatividad.	X		X		X		
21	Realiza en su vida grandes proyectos.	X		X		X		

22	Su director le reconoce su valla personal.	X		X		X		
23	Desearía ocupar algún cargo importante con el fin de lograr una posición social más alta.	X		X		X		
24	Se siente una persona importante e influyente profesionalmente.	X		X		X		
25	Su director o subdirectora consideran que las decisiones tomadas por usted son las más adecuadas.	X		X		X		
26	Podrá lograr lo que se proponga en la vida.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Incentivo	Si	No	Si	No	Si	No	
27	En su institución educativa le dan la posibilidad de participar en la toma de decisiones.	X		X		X		
28	En el sector educativo tiene muchas posibilidades de alcanzar sus aspiraciones de promoción y ascenso.	X		X		X		
29	Posee las características necesarias para dirigir técnica y humanamente a un equipo de trabajo.	X		X		X		
30	Se siente integrado dentro de su grupo de trabajo o área.	X		X		X		
31	La mayoría de sus compañeros le aceptarían como coordinador o supervisor en alguna tarea importante.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Satisfacción	Si	No	Si	No	Si	No	
32	Le gusta que sus compañeros de trabajo cuenten con Usted ante problemas importantes o difíciles o de otro tipo de actividades.	X		X		X		
33	Su trabajo le enriquece personal y profesionalmente.	X		X		X		

34	Su cargo o puesto de trabajo le permite llevar a cabo la toma de decisiones e iniciativas.	X		X		X		
35	Prefiere su trabajo en equipo que individualmente.	X		X		X		
36	Es usted de esas personas que luchan en la búsqueda de una mayor promoción profesional y ascenso social.	X		X		X		
37	Los demás le consideran idóneo en la labor que realiza.	X		X		X		
38	Se siente a gusto con las condiciones físicas y humanas de su trabajo.	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. Dr. / Mg: Mg. Elizabeth Ivanova Santos Grijalva DNI: 41761595

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

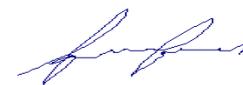
Lima 23 de mayo del 2022

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: Desempeño lab

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Personal							

1	Asiste puntualmente a la institución Educativa.	X		X		X		
2	Asiste con terno o ropa sport presentable (limpio y ordenado)	X		X		X		
3	Tiene un plan de trabajo pedagógico establecido por la I.E.	X		X		X		
4	Cumple con presentar el plan de trabajo establecido por la I.E.	X		X		X		
5	Presenta su sesión de aprendizaje con los parámetros predeterminados por la institución educativa.	X		X		X		
6	Tiene un cronograma de trabajo pedagógico.	X		X		X		
7	Se dirige a los estudiantes por sus nombres.	X		X		X		
8	Pregunta cómo se siente el educando.	X		X		X		
9	Utiliza en su comunicación la replana.	X		X		X		
10	Divide la pizarra para explicar la capacidad a desarrollar.	X		X		X		
11	Explica la habilidad a desarrollar en la clase.	X		X		X		
12	Desarrolla los procesos cognitivos de la capacidad escogida.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : Pedagógico	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Forma equipos de trabajo.	X		X		X		
14	Utiliza materiales educativos.	X		X		X		
15	Hace participar a los estudiantes en clase.	X		X		X		

16	Utiliza organizadores visuales.	X		X		X		
17	Registra la asistencia de los estudiantes.	X		X		X		
18	Escucha las opiniones de los estudiantes.	X		X		X		
19	Realiza preguntas sobre que aprendió el estudiante.	X		X		X		
20	Realiza preguntas sobre como aprendió el estudiante.	X		X		X		
21	Anota las intervenciones de los educandos en su registro.	X		X		X		
22	Formula los indicadores de evaluación con productos observables.	X		X		X		
23	Evalúa los indicadores de evaluación a través de instrumentos	X		X		X		
24	Responde con aciertos las preguntas de los estudiantes.	X		X		X		
25	Resume lo aprendido con la participación de los estudiantes.	X		X		X		
26	Resuelve problemas de aprendizaje con estrategias innovadoras.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 : Disciplinar	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Corrige sus errores, para mejorar su trabajo pedagógico.	X		X		X		
28	Realiza reunión con los padres de familia.	X		X		X		
29	Ejecuta trabajos pedagógicos con la comunidad educativa.	X		X		X		

30	Realiza trabajos de extensión comunal.	X		X		X		
31	Participa en proyectos educativos a nivel comunitario.	X		X		X		
32	Demuestra competencia en el área al que pertenece.	X		X		X		
33	Mantiene una constante comunicación con sus colegas sobre las dificultades educativas de los estudiantes.	X		X		X		
34	Elabora proyectos de innovación institucional.	X		X		X		
35	Maneja conocimientos actualizados del área al que pertenece.	X		X		X		
36	Acepta con responsabilidad los acuerdos tomados en una reunión.	X		X		X		
37	Realiza trabajos pedagógicos con sus colegas para el logro de metas institucionales.	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. Dr. / Mg: Mg. Elizabeth Ivanova Santos Grijalva DNI: 41761595

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública



Lima 23 de mayo del

Firma del Experto Informante.

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.

ANEXO 3.

Matriz de operacionalización de variables.

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Motivación Social	La motivación social se basa un proceso complejo en el que hay cinco componentes o niveles de motivación los cuales son la activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción. (Fernández-Seara, 1996)	Es un proceso complejo compuesto por la activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción.	Activación	Estímulos externos	1.nunca 2.Muy pocas veces 3 A veces 4Muchas veces 5siempre
			Expectativa	Perspectiva esperada	
			Ejecución Incentivo Satisfacción	Esfuerzo por conseguir una meta Motivo latente - Logros de las necesidades y deseos - Sensación de bienestar	
Variable 2: Desempeño Laboral	El desempeño laboral docente es una evaluación formativa que tiene carácter holístico que se expresa en tres dimensiones: personal, pedagógico y disciplinar.	Evaluación expresada en la dimensión personal, pedagógico y disciplinar.	Personal Pedagógico y disciplinar	Personal Pedagógico disciplinar	Si/no Si/no

Nota. Elaboración propia.

Anexo 4.

Instrumento de recolección de datos: Escala de motivación social

Este cuestionario contiene una serie de frases pequeñas que permite hacer una descripción de ti mismo. Para ello debes de indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría la mayoría de veces. Hay cinco respuestas por cada frase.

- A) Nunca es mi caso
- B) Muy pocas veces es mi caso
- C) Muchas veces es mi caso
- D) Siempre es mi caso

Instrucciones

Lee cada una de las frases y selecciona una de las cinco alternativas, la que sea mas apropiada para ti, seleccionando (A, B, C, D, F) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Marca con un aspa el número. Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. No hay respuesta correcta o incorrecta, ni respuestas buenas o malas. Responde honesta y sinceramente de acuerdo a como eres. No hay límite de tiempo, pero por favor trabaja con velocidad y cerciórate de contestar a todas las oraciones.

ITEMS	A nunca	B Muy pocas veces	C A veces	D Muchas veces	E siempre
ACTIVACION					
1.- Se preocupa por el desempeño de su tarea profesional.					
2.- Considera que está preparado para afrontar cualquier problema relativo a su actividad.					
3.- Las decisiones tomadas por usted en la mayoría de los casos son las más adecuadas.					

4.- Su trabajo es bien remunerado					
5.- En su centro de trabajo se logra un buen ambiente laboral y de relaciones humanas.					
EXPECTATIVA					
6.- tiene gran interés por ampliar conocimientos relacionados con su trabajo.					
7.- Le gusta dirigir y/o supervisar el trabajo de otras personas.					
8.- Sus compañeros de trabajo tienen una opinión positiva de usted.					
9.- Tiene éxitos en la vida.					
10.- Conoce su trabajo y lo ejecuta conforme a las exigencias del mismo.					
EJECUCION					
11.- Busca que la gente hable bien de usted y/o de su trabajo.					
12.- El ámbito físico y humano de su trabajo favorece el buen hacer e incluso la creatividad.					
13.- Realiza en su vida grandes proyectos.					
14.- Su director le reconoce su valla personal.					
15.- Desearía ocupar algún cargo importante con el fin de lograr una posición social más alta.					
16.- Se siente una persona importante e influyente profesionalmente.					
17.-Su director o subdirectora consideran que las decisiones tomadas por usted son las más adecuadas.					
18.- Podrá lograr lo que se proponga en la vida.					
INCENTIVO					

19.- En su institución educativa le dan la posibilidad de participar en la toma de decisiones.					
20.- En el sector educativo tiene muchas posibilidades de alcanzar sus aspiraciones de promoción y ascenso.					
21.- Posee las características necesarias para dirigir técnica y humanamente a un equipo de trabajo.					
22.- se siente integrado dentro de su grupo de trabajo o área.					
23.- La mayoría de sus compañeros le aceptarían como coordinador o supervisor en alguna tarea importante.					
SATISFACCION					
24.- Le gusta que sus compañeros de trabajo cuenten con Usted ante problemas importantes o difíciles o de otro tipo de actividades.					
25.- Su trabajo le enriquece personal y profesionalmente.					
26.- Su cargo o puesto de trabajo le permite llevar a cabo la toma de decisiones e iniciativas.					
27.- Prefiere su trabajo en equipo que individualmente.					
28.- Es usted de esas personas que luchan en la búsqueda de una mayor promoción profesional y ascenso social.					
29.- Los demás le consideran idóneo en la labor que realiza.					
30.- Se siente a gusto con las condiciones físicas y humanas de su trabajo.					

Instrumento de recolección de datos: Cuestionario de desempeño laboral

Instrucciones: Por favor marque con un aspa (x) la opción que se acerque más a la realidad; no hay respuesta mala todas valen.

Escala creada por: Luis Alfredo Contreras Maraví.

ITEMS		SI	NO
PERSONAL			
1	Asiste puntualmente a la institución Educativa.		
2	Asiste con terno o ropa sport presentable (limpio y ordenado)		
3	Tiene un plan de trabajo pedagógico establecido por la I.E.		
4	Cumple con presentar el plan de trabajo establecido por la I.E.		
5	Presenta su sesión de aprendizaje con los parámetros predeterminados por la I.E..		
6	Tiene un cronograma de trabajo pedagógico.		
7	Se dirige a los estudiantes por sus nombres.		
8	Pregunta como se siente el educando.		
9	Utiliza en su comunicación la replana.		
10	Divide la pizarra para explicar la capacidad a desarrollar.		
11	Explica la habilidad a desarrollar en la clase.		
12	Desarrolla los procesos cognitivos de la capacidad escogida.		
PEDAGOGICO			
13	Forma equipos de trabajo.		
14	Utiliza materiales educativos.		
15	Hace participar a los estudiantes en clase.		
16	Utiliza organizadores visuales.		
17	Registra la asistencia de los estudiantes.		
18	Escucha las opiniones de los estudiantes.		
19	Realiza preguntas sobre que aprendió el estudiante.		
20	Realiza preguntas sobre como aprendió el estudiante.		

21	Anota las intervenciones de los educandos en su registro.		
22	Formula los indicadores de evaluación con productos observables.		
23	Evalúa los indicadores de evaluación a través de instrumentos		
24	Responde con aciertos las preguntas de los estudiantes.		
25	Resume lo aprendido con la participación de los estudiantes.		
26	Resuelve problemas de aprendizaje con estrategias innovadoras.		
DISCIPLINAR			
27	Corrige sus errores, para mejorar su trabajo pedagógico.		
28	Realiza reunión con los padres de familia.		
29	Ejecuta trabajos pedagógicos con la comunidad educativa.		
30	Realiza trabajos de extensión comunal.		
31	Participa en proyectos educativos a nivel comunitario.		
32	Demuestra competencia en el área al que pertenece.		
33	Mantiene una constante comunicación con sus colegas sobre las dificultades educativas de los estudiantes.		
34	Elabora proyectos de innovación institucional.		
35	Maneja conocimientos actualizados del área al que pertenece.		
36	Acepta con responsabilidad los acuerdos tomados en una reunión.		
37	Realiza trabajos pedagógicos con sus colegas para el logro de metas institucionales.		

SUNEDU en línea

Buscar Google

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RIMARI VICENTE, JAIME DNI 20100653	MAGISTER EN EDUCACION GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 23/06/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
RIMARI VICENTE, JAIME DNI 20100653	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA MATEMATICA Fecha de diploma: 09/12/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
RIMARI VICENTE, JAIME DNI 20100653	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 17/06/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	

09:50 p.m.
02/09/2022

SUNEDU en línea

← → 🔍 Buscar Google

REGISTRO NACIONAL DE **GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Aplicativo Guía

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SANTOS GRIJALVA, ELIZABETH IVANOVA DNI 41761595	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 10/10/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
SANTOS GRIJALVA, ELIZABETH IVANOVA DNI 41761595	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 07/05/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
SANTOS GRIJALVA, ELIZABETH IVANOVA DNI 41761595	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 14/05/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/05/2014 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace

DE DATOS DE AUTORIDADES PARA EL RECONOCIMIENTO DE LE RECONOCIMIENTO DE

Windows Taskbar: 09:52 p.m. 02/09/2022

SUNEDU en línea

Buscar Google

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo Guía

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CONTRERAS MARAVI, ANGELICA CATALINA DNI 80036696	BACHILLER EN PEDAGOGIA Y HUMANIDADES ESPAÑOL Y LITERATURA Fecha de diploma: 08/01/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
CONTRERAS MARAVI, ANGELICA CATALINA DNI 80036696	LICENCIADO EN PEDAGOGIA Y HUMANIDADES ESPAÑOL Y LITERATURA Fecha de diploma: 11/03/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
CONTRERAS MARAVI, ANGELICA CATALINA DNI 80036696	MAGISTER EN EDUCACION GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 26/07/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU

09:55 p.m.
02/09/2022

Anexo 5.

Datos recolectados de la encuesta: Variable motivación social.

MOTIVACION SOCIAL																														
n	ACTIVACIÓN					EXPECTATIVA					EJECUCIÓN					INCENTIVO					SATISFACCIÓN									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	4
2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4
4	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	3	2	2	3	1	2	4	2	2	2	3	5	1	2	1
5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	
6	4	1	2	2	1	1	2	5	1	2	2	1	2	2	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	3	
7	5	1	5	1	1	1	5	5	5	4	5	2	4	4	2	5	5	5	5	2	5	5	1	2	1	2	1	1	5	
8	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	5	1	1	5	3	5	3	5	
9	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	5	3	3	3	5	5	5	5	2	2	2	4	4	1	1	4	1	1	4	2
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	5	5	5	2	4	1	1	1	4	2	5	5	5	5	5	5	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
12	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	5	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	5	5	1	1
13	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	5	5	5	5	2	1	1	1	5	1	2	2
14	3	2	2	1	2	1	1	1	1	5	2	1	1	5	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	5
15	1	3	3	2	2	1	2	2	1	3	1	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5
16	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1
18	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	1	5	5	3	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	5	4	5	5	5	5	4	4	3
21	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1
23	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5
25	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	1	5	5	5	1	1	5	1	1	5	1	5	5	5	4	4	4	4	5	5	1	2	5	4	4	4	5	5	2	
27	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	5	5	1	1	1	2	2	2
29	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2
30	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	5	1	4	4	2	1	2	2	2	5	5	5	5	2	2	2	2	1
31	1	1	1	1	4	1	2	2	4	4	4	1	1	1	5	5	3	1	1	5	5	2	2	2	4	5	5	4	4	3

32	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2
34	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	1	1	3
35	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	4	1	4	4	2	4	1	1	4	4	4	1	1	5	5	1	1	1	1
36	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	
37	2	2	2	2	2	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	
38	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	4	4	5	1	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	1	1	2	5	
39	2	2	2	2	5	2	3	2	2	1	1	5	5	5	5	1	5	2	2	2	2	1	1	2	2	5	2	2	
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	4	4	5	2	2	2	1	1	1	1	5	1	5	2	2	
41	1	5	2	2	5	1	5	5	5	1	1	5	2	5	2	1	5	5	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	
42	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	5	5	5	5	5	1	5	1	
43	1	5	4	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	2	2	1	1	
44	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	5	2	5	2	2	2	2	5	2	2	
45	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	2	
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	1	2	2	2	5	5	2	5	2	2	2	
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	
48	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	1	3	1	3	5	3	3	1	1	1	1	1	5	5	5	
49	1	1	1	5	5	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	1	5	1	1	3	1	1	5	1	3	3	3	5	
50	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	2	5	
51	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	5	5	2	2	2	2	2	1	5	1	2	2	2	2	5	5	2	
52	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	2	
53	2	2	2	2	1	1	1	5	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	
54	2	2	2	5	2	2	4	5	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	4	4	2	1	2	4	5	1	1	5	
55	2	5	5	5	1	1	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	2	
56	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
57	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	5	5	4	4	4	5	5	
58	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	1	2	1	2	4	4	4	5	5	4	4	
59	2	2	2	2	1	5	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
60	1	1	5	1	5	5	5	5	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
61	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	3	1	5	5	5	1	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	
62	2	5	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	5	5	5	1	5	1	5	3	
63	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	5	5	1	5	1	1	2	2	2	2	1	5	2	1	
64	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	4	5	
65	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	
66	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	
67	2	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
68	5	5	5	5	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	2	4	4	
69	2	5	5	2	5	5	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	5	2	5	4	4	4	4	4	
70	1	5	5	5	5	5	5	1	1	5	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	
71	2	2	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	4	3	
72	1	5	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	1	4	1	1	4	4	4	1	
73	4	5	4	4	5	5	5	1	4	5	5	5	4	4	5	5	1	2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
74	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
75	2	5	5	4	5	5	4	5	2	5	5	5	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	
76	2	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	1	5	5	
77	2	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	
78	5	2	4	5	5	5	5	2	4	2	5	2	5	5	5	5	2	5	2	5	2	5	4	4	5	5	5	5	

Anexo 6.

Resultados de confiabilidad de la variable 1: Motivación social.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,949	0,948	30

Resultados de confiabilidad de la variable 2: Desempeño Laboral.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,965	0,965	37

Anexo 7.

Prueba de normalidad para determinación de prueba paramétrica.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación social	,122	100	,001	0,944	100	,000
Desempeño laboral	,128	100	,000	0,896	100	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors