

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POST GRADO

SECCIÓN DE POST GRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



Relación de la motivación con el desempeño docente de la I. E. Nº 10359 de San Luis de Lucma – Cutervo, 2016

**Tesis para Obtener el Grado de Maestro en Educación con
Mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

Autora

Fonseca Sánchez, Justina

Asesor

Aguilar Sánchez, Juan de Dios

Chota – Perú

2017

ÍNDICE

1. Palabras Clave	iv
2. Título.....	viii
3. Resumen	ix
4. Abstract.....	x
5. Introducción.....	1
5.1. Antecedentes y fundamentación científica	1
5.1.1. Antecedentes.....	1
5.1.2. Fundamentación científica de la variable motivación	5
5.1.3. Fundamentación científica de la variable desempeño docente	8
5.2. Justificación de la investigación.....	17
5.3. Problema	18
5.4. Conceptuación y operacionalización de variables.....	20
5.4.1. Definición conceptual.....	20
5.4.2. Definición operacional	20
5.4.3. Cuadro de operacionalización de variables	21
5.5. Hipótesis	21
5.6. Objetivos.....	21
6. Metodología	22
6.1. Tipo y diseño de investigación	22
6.2. Población y muestra	23
6.3. Métodos de investigación	¡Error! Marcador no definido.
6.4. Técnicas e instrumentos de investigación	23
6.5. Procesamiento y análisis de la información	23
7. Resultados	24
7.1. Procesamiento, análisis e interpretación de datos	24
7.2. Contrastación de hipótesis	28
8. Análisis y discusión	29
9. Conclusiones y recomendaciones	31
9.1. Conclusiones.....	31

9.2. Recomendaciones	31
10. Agradecimiento	32
11. Referencias bibliográficas	33
Anexos y apéndice	36

1. Palabras Clave

Tema	Motivación y desempeño docente
Especialidad	Educación Superior

Key words

Theme	Motivation and teaching performance
Specialty	Higher education

Línea de investigación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	OCDE		
	ÁREA	SUB ÁREA	DISCIPLINA
Organización y dirección de I. E.	Ciencias Sociales	Otras ciencias sociales	Ciencias sociales interdisciplinar

2. Título

**Relación de la motivación con el desempeño docente de la
I. E. N° 10359 de San Luis de Lucma – Cutervo, 2016**

**Relation of the motivation with the teaching performance
of the I. E. N° 10359 of San Luis de Lucma - Cutervo,
2016**

3. Resumen

Tuvo por propósito relacionar: motivación y desempeño docente de la I.E. N° 10359 de San Luis de Lucma – Cutervo, 2016; surgió al observar que en la I. E. existe desmotivación de los docentes para desarrollar su trabajo, por la diferenciación de escalas remunerativas según la Ley de Reforma Magisterial. Esta investigación es de tipo descriptivo – correlacional de corte transversal, trabajó con muestra de 15 docentes aplicándolos dos cuestionarios, uno mide la motivación de los docentes en las dimensiones intensidad, dirección y perseverancia y el otro para el desempeño docente en sus dimensiones: social, personal y profesional. El promedio de 36,2 puntos ubica la motivación en un medio y el promedio de 49,93 ubica al desempeño docente en nivel bueno. Sometidos las variables al análisis bivariado; obteniéndose un coeficiente de correlación de $r = -0,093$ con significancia bilateral 0,742; es mayor al 5% de error, indicando que motivación y desempeño docente tienen relación negativa muy baja; rechazándose la hipótesis investigativa.

4. Abstract

Its purpose was to relate: motivation and teaching performance of the I.E. No. 10359 of San Luis de Lucma - Cutervo, 2016; arose when observing that in the I. E. there is demotivation of the teachers to develop their work, by the differentiation of remuneration scales according to the Law of Teacher Reform. This research is descriptive - cross-sectional correlational, worked with a sample of 15 teachers applying two questionnaires, one measures the motivation of teachers in the dimensions intensity, direction and perseverance and the other for teacher performance in its dimensions: social, personal and professional The average of 36.2 points places the motivation in a medium and the average of 49.93 places the teaching performance at a good level. Subjected the variables to the bivariate analysis; obtaining a correlation coefficient of $r = -0.093$ with bilateral significance 0.742; it is greater than 5% error, indicating that motivation and teaching performance have a very low negative relationship; rejecting the research hypothesis.

5. INTRODUCCIÓN

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

En los estudios realizados sobre motivación y desempeño docentes para obtención de grado de Maestro-Universidad Autónoma en México Tijerina (2011) concluye:

La motivación es importante en la vida personal y laboral; por tanto, se ha enfocado en la aplicación del desempeño docente en la facultad de ciencias políticas. Asimismo, un total de 37% los docentes manifiestan que no se presta atención a las metas y objetivos de una actividad sino al proceso mismo; por otro lado se observa que la satisfacción personal está vinculada a la motivación intrínseca es así encontrando disfrute de lo que hacen en su trabajo. Les estresa realizar trabajos con presión y exigencias irracionales en función a los recursos y el tiempo; porque ellos se dejan llevar por su forma de trabajo perdiendo de esa manera la noción del tiempo. En su mayoría los docentes privilegian una motivación intrínseca que la extrínseca; es decir en vez de recompensas económicas y reconocimiento social están el buen trato y la estima personal a sus trabajadores.

El resultado muestra que el 23% de los docentes prefieren la dimensión relacionada a contenidos, el 13% a logros, el 7% eligieron la dimensión del entorno, un 13% de docentes expectativas y el 7% de profesores prefirieron por la dimensión afiliación.

Estos resultados nos hacen inferir a los profesores que participan en investigaciones son susceptibles a motivaciones y de atender prioritariamente a los que seleccionan la dimensión de proceso y contenido. Además es necesario promover en los docentes programas que coadyuven a emprender proyectos creativos y que se brinden oportunidades para desarrollar capacidades de innovación (p.79).

En la tesis de maestro sobre factores motivacionales con educadores de institución estatal y clima laboral; Mejía (2014) concluye:

Los factores de motivación del docente se encuentran relacionadas con la motivación externa; donde muestran mecanismos de atención externa y de esta manera centrándose la motivación en procesos internos de crecimiento y desarrollo de la persona, a pesar de las motivaciones externas que se tornan frustrantes: Asimismo, se encuentran un rango promedio con respecto al nivel de motivación y frustrante en aquellos donde su nivel es más elevado; de esta manera ratifica posturas hallados en investigaciones anteriores donde una estrategia general gerencial debe darse en base al manejo integral basado en objetivos misionales de una organización. Por otro lado, el clima organizacional se ubica en moderado; existiendo condiciones básicas de interrelación, pero dificultades en la interacción de sus elementos que constituyen su organización. Se percibe algunas insatisfacciones en algunos aspectos de clima organizacional la que no permite garantizar una relación directa (p.82).

Arratia (2010), en los estudios realizados de desempeño laboral y condiciones del trabajo, con la finalidad de la obtención del grado de maestro; llegó a las siguientes conclusiones:

Ser docente es una profesión compleja, por estar influenciada en la política y socialismo, por ello, se encuentra inmerso en un modelo escolar reflejada por un sistema de sociedad actual; Los docentes consideran desde su punto de vista que son actores de una institución escolar donde permite desenvolverse en un ambiente determinado pero no determinista. A pesar de encontrar profesores con bajo rendimiento en la evaluación, no es consciente en su condición de docente, que estaría influenciando negativamente en su desempeño profesional. De todas maneras, la dirección en el proceso no es bidireccional; debido a que contar con un trabajo en condiciones aceptables requiere la existencia de un desempeño favorable, a pesar de la necesidad de contar con una formación básica y continua que determinarían el desempeño en el docente. Es fundamental que el docente tenga vocación de servicio, para enfrentarse a

retos y actuar como transformador del mundo; pero dado a los resultados valóricos más que académico desmotiva al docente y ello impide superarse profesionalmente. (p.64).

En la tesis de Ramírez (2015) relacionados a desempeño y satisfacción laboral del docente de primaria; defendido para la recibir el grado de doctor en Ciencias de la Educación; cuya pesquisa fue tipo descriptivo relacional; llegando a concluir:

Los docentes que planifican métodos de enseñanza acorde con los estilos de aprendizaje del estudiante cumplen con todo lo programado; por poner en conocimiento de los estudiantes los contenidos, el syllabus y poniendo en relevancia los objetivos del curso. Asimismo, a través de la ratificación de los docentes afirman que hay relación entre evaluación y agrado laboral; debido que los docentes exponen sus clases de manera organizada y estructurada promoviendo actividades participativas y trabajo en equipo de los estudiantes atendiendo a los estilos de aprendizaje del estudiante (p.69).

Chirito y Raymundo (2016); llegaron a concluir:

La motivación se correlaciona significativamente en la práctica laboral de los empleados del Banco Interbank -Huacho; comprobándose que esta entidad financiera mantiene un ambiente laboral favorable con políticas organizativas de salario, seguridad y comunicación hace que el desempeño de los trabajadores sea eficiente y eficaz.

Del mismo modo, la motivación se asocia con la práctica laboral en forma positiva; al demostrarse que los trabajadores crecen profesionalmente, reciben reconocimiento y principalmente se sienten realizados. Del mismo modo el factor higiénico incide en el desempeño laboral, refiriéndonos al contexto, beneficios sociales, tipo de supervisión que reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, reglamento interno, etc. (p.69)

En la tesis de maestría elaborada por Ruiz, Reyes y Suárez (2014), concluyeron:

Los profesores afirman: el ambiente laboral es regular en la institución, dado que los directivos lideran acciones de trabajo participativo de la comunidad educativa, promueve las interrelaciones sociales de sus actores y dando imagen diferente a la comunidad. Existe una insatisfacción laboral alta, lo que significa que los trabajadores no están de acuerdo con remuneraciones percibidas, siendo maltratados en sus derechos laborales y trabajan sin recibir recompensas necesarias. Obtienen en sus resultados una $r=0,25$ con significancia bilateral de 0,67; demostrándose una relación negativa baja y sin existir relación entre clima y satisfacción labora (p.72).

Estudios realizados por Machuca y parejas (2016), en su investigación para obtener grado de maestro; concluyen:

Existe influencia significativa del clima organizacional con asistencia y puntualidad al obtener un P valor de 0.006; entre clima organizacional y compromiso se obtuvo un P valor de Sig. De 0.008, determinándose significatividad. Al analizar la influencia del clima organizacional con iniciativa se logró un P valor de 0.007; entre clima organizacional y trabajo en equipo se obtuvo un P valor de 0.007. Además se percibe influencia significativa entre liderazgo y desempeño labora obteniéndose una significancia de 0,032. Entre motivación y desempeño laboral se obtuvo una significancia de 0.012; la dimensión de comunicación y desempeño laboral un P valor de 0.019; la responsabilidad con el desempeño laboral se logró un P valor de 0.007.

En general, se estableció la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral, al obtener una significancia de 0.000 (p.57).

5.1.2. Fundamentación científica

5.1.2.1. La motivación

Tomando los planteamientos de Mejía (2014) A lo largo de los años el concepto de motivación ha sido de controversia, en su empeño de conceptualizarlo aparecen dos corrientes: Como fuerza o conjunto de fuerzas:

Mejía (2014) cita a Young (1961), quien manifiesta que la psicología motivacional se conceptualiza como los que regulan conductas de los organismos y el estudio de todas las condiciones que se dan. En esta conceptualización dan dos características: condiciones que definen activación de conducta o los factores donde una conducta motivada indique un camino hacia ciertos objetivos.

Así mismo De la torre (1991) citado por Mejía (2014) resalta la motivación en una fuerza que promueva individuos a adoptar conducta dada. El contexto demanda abordar a la motivación como la capacidad que tiene la persona para realizar las cosas ya sea de manera intrínseca o extrínseca, es decir motivada por la propia persona o por agentes externos con el propósito de lograr los objetivos propuestos.

5.1.2.1.1. Dimensiones de la motivación

Son mediciones cualitativas que se hace a la motivación del personal docente sobre la actividad que realizan con fin de lograr los objetivos planteados. Tomando apreciaciones de Reynaga (2015), las dimensiones de la motivación laboral son:

- La intensidad

Robbins citado por Muchinsky (2000) como se cita en Reynaga (2015, p. 33), es la dimensión que mide el esfuerzo que la persona emplea en la ejecución de una tarea, es decir según el trabajo que desempeña.

- **La dirección**

Tomando los planteamientos de Robbins citado por Chiavienato (2000), la dirección son funciones fundamentalmente administrativas donde se interpretan los objetivos alcanzables; por ello, orienta y conduce a su personal con los fines y propósitos institucionales. Es el asesoramiento del trabajo hacia el logro de una meta dada. Compromete la selección de las actividades en las cuales la persona se centrará en su trabajo para llegar a una meta. (Reynaga, 2015, p. 33)

Hampton citado por Reynaga (2015), señala que la dirección son conjuntos de procedimientos a través de ellos se busca administrar e intervenir en los trabajadores de una organización para obtener metas comunes que se logrará a través de la conducción, comunicación y otros procesos administrativos.

- **La persistencia**

Es la continuidad del ahínco en un tiempo definido, la persistencia es una capacidad que hace al individuo superar los obstáculos que encuentre durante el desarrollo del trabajo con el propósito de lograr exitosamente sus objetivos propuestos. Es una dimensión donde predomina la persistencia y la perseverancia para alcanzar el logro de sus propósitos del trabajador, se destaca por el empeño que pone cada profesor para llegar al logro de los aprendizajes que se propone, se caracteriza por resaltar el avance de las capacidades cognitivas y afectivas durante la ejecución de los procesos pedagógicos, emprendido la resolución de los problemas de aprendizaje.

5.1.2.1.2. Teorías de la motivación

5.1.2.1.2.1. Teoría de la Jerarquía de necesidades de Maslow

Se destaca por abordar el panorama de manera jerárquica las necesidades que tiene que satisfacer el ser humano. Maslow (1987) citado por Mejía (2014)

hace remembranza a ciertas necesidades correspondientes a todo ser humano, estructurados de manera piramidal y de acuerdo a necesidades biológicas generadas por la composición genética de cada ser humano.

Por lo tanto, al ser complacidos las necesidades en la persona, uno se vuelve apático, encontrando en el siguiente nivel agrado. Por ejemplo, cuando el ser humano al encontrarse de hambre lo más probable es que se arriesgue a conseguir su alimento; ya satisfecho su hambre sabe que no morirá, y procurara siempre estar a salvo, es allí donde encontrar un amor porque se siente bien; y así sucesivamente

El entorno de la pirámide de Maslow (1987), clasifica necesidades en fisiológicas: concebidas como la prioritarias y tienen que ver con la sobrevivencia de la persona; las necesidades de seguridad: que es la que busca ordenar a la sociedad dentro de una práctica de valores éticos y morales; las necesidades sociales: indispensables para las prácticas de interrelación y convivencia; las necesidades de reconocimiento: indispensables para el desarrollo del auto concepto y autoestima que tiene que ver sobre la autoevaluación de los actos personales y como la persona es vista por la sociedad, el respeto a sí mismo y la necesidad de auto superación que el que busca todo ser humano autorealizarse es decir alcanzar el máximo nivel de superación para alcanzar el prestigio personal ante toda una sociedad.

Esta teoría sirvió para determinar la satisfacción de las necesidades de los docentes dentro del campo de la motivación y como cada uno de ellos fue asumiendo sus responsabilidades dentro del trabajo que se les asigna o lo realizan teniendo en cuenta el cumplimiento de sus funciones, dentro del marco de voluntad y sin esperar nada a cambio.

5.1.2.1.2.2. Teoría de los factores motivacionales e higiene de Herzbert

Parafraseando las apreciaciones de Aguilar (2012) esta teoría es determinante en los procesos productivos del desarrollo del trabajo, se destaca por teorizar

que el triunfo o la caída depende de la motivación de la persona, ya que se pone de manifiesto la voluntad para hacer las cosas, con cariño y dedicación, en el campo del aprendizaje se determina en el actuar del docente y estudiantes para lograr una interrelación que paralelamente ayuden a la construcción de los aprendizajes, se caracteriza por activar los procesos mentales en desarrollo de actividades educativas a través del uso de medios y materiales pertinentes, y que según la interacción de los individuos van desarrollando sus capacidades para alcanzar los propósitos previamente establecidos.

En este marco Herzbert resalta tres postulados: los intrínsecos relacionados con su puesto de trabajo; la satisfacción personal en el puesto de trabajo, la acción y la consecuencia de los factores intrínsecos que manifiestan en el sentimiento y el valor al trabajo que realizan, lo demuestran con la puntualidad, el respeto hacia los demás, el trabajo voluntarioso que realizan, preparación de o medios y materiales, el orden y la decencia en su trabajo, así como su el valor ético por lograr los resultados propuestos.

Su principal aporte es la motivación y satisfacción de la persona en el desarrollo de sus faenas laborales.

5.1.2.2. El desempeño docente

A partir de los estudios postulados por García (2001), desempeño son comportamientos o actividades vistos en los trabajadores con importantes logro de metas en la organización, que son evaluados en base a competencias por cada persona y nivel de aportación a la organización (p. 18).

García (2001) conoce por desempeño a las funciones que cada trabajador cumple en una institución cuyo propósito es lograr excelentes resultados. Si percibimos a toda institución como un modelo, entonces es importante que el trabajador de una institución asuma funciones con responsabilidad, y el modelo planeado se desarrolle. El compromiso que asume el docente en logro de metas está

vinculado a la calidad de aprendizaje y de resultados obtenidos por los discentes; producto de un clima favorable e interesante.

En nuestra actualidad la tendencia es que los docentes estén evaluados por desempeños; es decir si el profesor se esfuerza más con estrategias creativas y críticas sus logros serán mejores. Es así, como se relaciona el esfuerzo con el desempeño para el desarrollo de competencias y capacidades de la institución escolar.

Según Huerta (2001); los desempeños del docente son conjunto de normas que todo docente debe asimilar y cumplirlas con el propósito de dar importancia a su labor docente como formador de nuevas generaciones (p. 79)

El desempeño docente, está relacionado con prácticas pedagógicas de aula, el compromiso con la comunidad y por ende la gestión institucional. Por lo tanto, se tiene en cuenta que no solo es labor única del docente y directivo; sino requiere del compromiso consensuado de toda la institución. La labor educativa es cotidiana, tiene en cuenta la planificación de acciones que ha de cumplir con el marco de políticas nacionales, regionales e institucionales, metas precisas en bienestar del alumno, el cual son los únicos favorecidos con los desempeños trazados.

5.1.2.2.1. Campos del desempeño docente

5.1.2.2.1.1. Competencia docente:

- Tener en cuenta la identidad profesional e institucional para revalorar la labor de cada docente.
- Para el logro de aprendizajes el docente debe dar sentido a su labor educativo.
- Actualizarse y capacitarse continuamente para mejorar los desempeños.
- Reafirmar tu compromiso de apoyo en los proyectos sociales e institucionales donde labora.

- Ser protagonista de las transformaciones educativas proyectarse a una investigación y a nuevas propuestas de mejora.

5.1.2.2.1.2. Líneas de profesión docente

Consideramos las líneas directrices dentro de la labor pedagógica y administrativa de la gestión actual:

- Realizar una gestión pedagógica.
- Convivir dentro de un marco de clima favorable.
- Tener en cuenta los criterios de interculturalidad, diversidad e inclusión.
- La evaluación debe ser de calidad, metodologías adecuadas y con medios y materiales suficientes.
- Tener en cuenta el uso adecuado del tiempo.
- El liderazgo debe mantenerse dentro y fuera del aula.
- Ser partícipe de la elaboración de los instrumentos de gestión.
- Ser partícipe de la gestión tanto administrativa y pedagógica de la institución.
- Elaborar en forma conjunta las políticas de la institución educativa.

5.1.2.2.1.3. Desarrollo profesional

Para el desarrollo y logro profesional hay tener en cuenta:

- Apoyar permanente al estudiante y a la comunidad.
- Promover la investigación desde las aulas.
- Tener conocimiento de la aplicación de los nuevos enfoques y teorías educativas.
- Aplicar enfoques actualizados en la gestión escolar; donde prime la comunicación y gestión democrática y participativa.

- Contar con una formación transdisciplinar, compleja y holística.
- Apoyar a los docentes que se inicien en la carrera.
- Los sistemas de incentivo al docente deben tener impacto y eficacia.
- Fortalecer la trayectoria profesional.
- Valorar y organizar una institución en función a una cultura escolar.
- El monitoreo y acompañamiento deben contar con criterios y mecanismos aceptables.
- Tener una evaluación justa y exenta del punitivo.

5.1.2.2.1.4. La docencia y la escuela que queremos

En la sociedad en que vivimos estamos inmersos a cambios y por lo tanto, necesitamos contar con docentes de calidad, cuya labor garantice una buena educación equitativa, inclusiva de aprendizajes permanentes hacia los educandos, cuya meta será enfrentar nuevos retos con responsabilidad, libertad, decisión y autonomía al concluir su educación básica regular. Queremos escuelas donde los alumnos reciban orientaciones y sean ellos los mediadores de sus aprendizajes y comprender el mundo con capacidades críticas, innovadores, reflexivos, etc. y así lograr cambios personales. Necesitamos instituciones educativas que cuenten con buena infraestructura para que así el estudiante sea un investigador y sepa transformar lo aprendido, y cuyos beneficios sea para el estado. Queremos contar con docentes responsable que inculquen valores a nuestros alumnos.

5.1.2.2.2. Dimensiones específicas de la docencia

Según el MED (2014): Se precisa una escuela con gestión democrática, que lidere una excelente enseñanza en el logro de los aprendizajes fundamentales del estudiante. Ser proactivo, impulsar el pensamiento creativo y crítico de los alumnos y la revaloración positiva en todas sus expresiones. Del mismo modo,

es importante promover una educación inclusiva y agradable, estableciendo el respeto y las buenas relaciones con su comunidad.

Desde un punto de vista, la institución educativa se transforma en un escenario importante que aporta el cambio y fortalece los aprendizajes fundamentales. Estos procesos se ejecutan a través de los siguientes elementos: convivencia, gestión, relación familia-escuela-comunidad y procesos pedagógicos.

5.1.2.2.2.1. La dimensión pedagógica

Es la capacidad que todo docente debe poseer, para hacer posible los aprendizajes significativos de sus alumnos, por ello es importante y necesaria la preparación académica de los profesores, para generar en los alumnos las experiencias que requieren en el desarrollando de manera teórico – práctico, promoviendo la reflexión, pensamiento crítico, capaces de enfrentar los obstáculos que se les presente. Por lo tanto, esta dimensión reúne aspectos positivos para ser enfocados en los alumnos; y estos son el centro de la aplicación pedagógica, con el fin de lograr competencias previstas.

5.1.2.2.2.2. La dimensión cultural

Conlleva a atender y analizar el proceso evolutivo de los logros de aprendizaje contextualizados a una población que plantea nuevas generaciones. Esta dimensión se caracteriza por tener clara sobre el conocimiento de su entorno con la finalidad de hacer frente a los grandes desafíos de carácter económico, político, social e ideológico dentro de un contexto mundial, nacional, regional y local.

5.1.2.2.2.3. La dimensión política

Dentro de un punto de vista social con equidad y justicia, se sugiere que los docentes asuman compromisos en bien de sus alumnos; no solo viéndoles como individuos sino como parte de una sociedad; es decir como ciudadanos capaces de modificar las relaciones sociales.

Uno de los aspectos fundamentales que tiene en cuenta el Marco del Buen Desempeño Docente son los propósitos específicos; como señala el MED (2014); lograr un lenguaje común entre el docente y los ciudadanos, al referirse al proceso de enseñanza sobre los desempeños que caracteriza a la profesión teniendo una visión compartida de la enseñanza.

Además, se deben promover la valoración tanto profesional y social de los profesores y consolidar su imagen con competencias basadas en la implementación de políticas para su la formación profesional; de esta manera estarán orientadas a mejorar las condiciones de vida del maestro.

Para la investigación, consideran como dimensiones del desempeño docente a:

Dimensión personal

Tiene que ver con aspectos de idoneidad, siguiendo en el contexto del Marco del buen desempeño docente.

Dimensión profesional

Se enmarca el desarrollo de planificación y ejecución de los aprendizajes, es decir, las demandas del dominio I y II del Marco del buen desempeño docente.

Dimensión social

El desarrollo de dimensión social tiene que ver con las interrelaciones personales que realiza el docente tanto a nivel de institución educativa como con la comunidad educativa, es decir que busca la apertura de los docentes a la socialización de sus actividades a nivel interno y externo de la I. E.

5.1.2.2.3. Los cuatro dominios del marco del buen desempeño

- **Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.** El profesor debe tener en cuenta las características y necesidades del estudiante, y en especial en el contexto que se encuentra, para ello, tendrá que adaptar el currículo de acuerdo a la circunstancias.

- **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.** El profesor planifica adecuadamente en su programación los materiales y entre otros elementos que va utilizar para lograr metas de aprendizaje, que se ha propuesto para sus estudiantes.
- **Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.** La localidad parte de la institución, por lo tanto, no debe desligarse de ella; la tarea de las instituciones educativas es promover encuentros, trabajos que involucren a la comunidad y reciban apoyo.
- **Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.** Los profesores deben estar en continua capacitación en cuanto a su labor profesional, y así cumplir sus labores en forma eficaz en el aula y la comunidad escolar.

5.1.2.2.4. Teoría de las organizaciones inteligentes

León, R. Tejada, E. y Yataco, M. (2003), indican, que son aquellas capaces de conocer, así abarcar sus posibilidades de desarrollo. Para contar con una buena organización con auténtica capacidad de creatividad y aprendizaje, para desarrollarse adecuadamente debe tener en cuenta las cinco disciplinas: trabajo en equipo, modelos mentales, dominio, visión compartida y pensamiento sistémico (p. 83).

León, R. Tejada, E. y Yataco, M. (2003), mencionan a las organizaciones con problemas de aprendizaje, muestran algunas trabas, imposibilitan enfrentarse a situaciones de manera ordenada. Estar sometidos por circunstancias inmediatas, incapaces de un cambio de poder aprender, amenazados por un enemigo externo, son algunos de los obstáculos. Antiguamente, había organizaciones con diferentes problemas, que fueron erróneamente “las soluciones”, esto se debía, porque pensaban en una parte y no en todo el sistema. Del cual, se aplica soluciones a situaciones desconocidas. Las soluciones no sistémicas, suelen padecer del síndrome de la dependencia, haciéndonos más dependientes y necesitados de ellos (p. 84).

En esta situación deducimos que desplazamiento mental contiene el significado más profundo del término "aprendizaje". Se fundamenta en cambiar el tradicional a un nuevo modelo sistémico en la administración de los colegios, elaborar sus propios proyectos educativos de manera organizada y ordenada con el solo fin de articular la práctica con la teoría y su operacionalización y contextualización del proyecto educativos institucional en los documentos de gestión.

El eje del pensamiento sistémico es la palanca, es decir, hallar el punto donde los actos y modificaciones pueden conducir a mejoras significativas y duraderas, buscando el lugar donde los mejores resultados no provienen de esfuerzos en gran escala, sino de actos pequeños y bien localizados.

El pensamiento sistémico impulsa a realizar cambios y esfuerzos para mejorar la situación en que se encuentra una institución y empresa en el corto, mediano o largo plazo, demanda saber ver lo importante de lo irrelevante, las variables definitivos de las secundarias, y es necesario hacerlo de modo que ayude a los equipos a desarrollar una comprensión compartida.

Una de la disciplina para construir una organización inteligente, nos dice hay un camino para lograr cambio constante: convertirse en organización de aprendizaje. Peter Senge, nos dice que debemos dominar las cinco disciplinas: visión compartida, dominio personal, pensamiento sistémico, trabajo en equipo y modelos mentales.

El pensamiento sistémico, se enlaza a las otras cuatro disciplinas del aprendizaje organizacional. El pensamiento sistémico es la piedra angular, el principal hilo conductor del texto. Para Senge, nos dice, el mundo de los negocios y las empresas humanas son sistemas. Los elementos de un sistema están interconectadas por uniones invisibles, por acciones interrelacionadas de largo y complejo efecto, que nos permite aclarar los patrones globales y ver cómo cambian (León, Tejada y Yataco, 2003, p. 84)

La teoría de las organizaciones inteligentes, nos exige construir y poner en práctica un liderazgo, cuyo compromiso es construir organizaciones, donde la persona expanda constantemente su aptitud para comprender lo complejo. La tarea de los líderes será diseñar para largo plazo, en cuanto a la comprensión de las interdependencias y totalidades. Deberán integrar la disciplina del aprendizaje, su sinergia para que sean capaces de solucionar complejidades y los problemas que se presentan en una determinada organización y/o institución.

León, R. Tejada, E. y Yataco, M. (2003), mencionan que los líderes tienen un propósito detrás de su visión, trasciende la organización para referirse en sentido más amplio al ser humano. Parten desde su propia visión, pero a medida que aprenden a escuchar las perspectivas de otros, comprenden su visión personal y forma parte de algo más amplio. Líderes que apoyen alcanzar una nueva perspectiva, donde la realidad constituya un medio para crear.

León, R. Tejada, E. y Yataco, M. (2003), mencionan, dentro de la generación de una organización inteligente destacan la importancia del aprendizaje, tanto a nivel personal como en equipo, estos niveles de aprendizaje deben estar ligados. El aprendizaje personal en cierta manera es poco importante para el aprendizaje organizativo, las personas adquieren conocimientos en todo momento a pesar de ello no deja de existir un aprendizaje organizativo. Los seres humanos aprenden y se convierten en microcosmos para conocer a través de la organización. La utilidad de los microcosmos mediante la apariencia de los negocios son: la probabilidad de inspeccionar, variedad de desafíos prefijados a la administración, experiencia en desafiar, que pueden tener consecuencias no deseados, ya que la experiencia y comunicación de esta es primordial en el aprendizaje, la oportunidad de acoger diferentes papeles en un equipo, experiencia en convencer y negociar entre compañeros sobre diferentes formas de visualizar una situación de imagen referida a una institución.

5.1.2.2.5. Teoría de las relaciones personales e interpersonales

A partir de lo expresado por Fischman (2000), el ser humano desde sus primeros años de vida experimenta una serie de influencias ambientales que forman su personalidad y comportamiento social. Al llegar a una organización viene con una formación ya definida que entra en interrelación con los demás miembros de una organización; trayendo como consigo producir aceptación, rechazo o indiferencias que siempre están presentes en una organización. Para ello es importante reconocer la eficiencia gerencial y el liderazgo personal e interpersonal que poseen; asimismo reconocer sus dimensiones psíquicas, culturales, biológicas y sociales que forman parte de una cultura en interrelación.

Para Covey (1997), es importante producir un cambio tanto personal y social desde dentro hacia fuera, sustentados en principios de la persona humana y teniendo en cuenta los hábitos de afectividad. Para lograr esos cambios se tienen que traspasar la resistencia interna de la persona a barreras externas; es decir ser motivados por la conciencia hacia la transformación.

5.2. Justificación de la investigación

A nivel teórico, la ejecución del trabajo permitió aportar con conocimientos sobre el desarrollo de la motivación y desempeño de labor docente de los trabajadores de la I. E. N° 10359 de San Luis de Lucma, del mismo modo determinar la relación de la variable motivación y desempeño en docentes. Igualmente la realización del presente trabajo de investigación permitió descubrir problemas específicos al interior de la I. E., los cuales permitirán emprender un proceso de planificación activa en cada componente del desarrollo escolar, así como se convertirá en uno de los procesos que demanda la planificación estratégica en el marco del desarrollo de las actividades educativas, para que de manera inmediata se tome las acciones pertinentes en el desarrollo del proceso educativo.

A nivel práctico, el trabajo de investigación permitió a los actores del ámbito reunirse permanentemente para emprender el proceso de planificación, induciendo a los

docentes a reunirse y trabajar de manera organizada y planificada, presentar actitudes de interacción y buenas relaciones humanas ante los equipos de trabajo y miembros que integran la comunidad educativa, terminando de esta manera las indiferencias de cada docente, quienes emprenden trabajos individualizados, , buscando de esta manera trabajar en una sola dirección y en beneficio de los estudiantes, quienes demandan de sus maestros competencias y capacidades emprendedoras siendo perseverantes de sus actos para consolidar el logro y desarrollo de los aprendizajes.

Metodológicamente, esta relación entre motivación y desempeño enriquecerán la práctica investigativa; porque a través de ello se lograrán capacidades donde se analizarán, procesarán y se contrastarán la información recogida.

El beneficio social de esta investigación está orientada a docentes y trabajadores de la institución educativa que fue objeto de estudio; en este caso a docentes, directivos, padres de familia tendrán conocimiento como se encuentra motivado el docente y cual es su nivel de desempeño.

5.3. Problema

Para nadie es un secreto que el desarrollo de la motivación en las personas que desarrollan un trabajo en cualquier contexto van influenciadas por factores internos y externos en las diversas instituciones nacionales ya sean públicas o privadas, estas acciones, es producto de lo que viene sucediendo en el mundo gracias a los avances científicos y tecnológicos, a la era del conocimiento y al estar viviendo dentro de un mundo globalizado.

No es ajeno a los docentes que las organizaciones del estado vienen siendo manejadas por organismos financieros internacionales como el banco Mundial, el Fondo Monetario internacional; el banco interamericano de Desarrollo; quienes son los que gobiernan el mundo e imponen políticas monetarias en diferentes países sub desarrollados principalmente.

La motivación y desempeño de los docentes en las instituciones del estado en países sub desarrollados y latinoamericanos están marcados e incluso amenazados por

políticas educativas foráneas; es decir respondiendo a recetas mundiales que obligan cumplir bajo parámetros internacionales del capitalismo.

En el Perú a través del ministerio de Educación se hacen cumplir estas recetas internacionales, implementando reformas que solo traen marcadas consecuencia en el resquebrajamiento de la motivación y los desempeños de los trabajadores de los diferentes sectores, la crítica entre los maestros de las instituciones educativas los funcionarios y técnicos de los ministerios de educación y los mismos trabajadores que siempre protestan por sus reivindicaciones a través de la toma de locales, calles, etc.

En el ámbito geográfico del Perú, el mal de la motivación y desempeño de los trabajadores de los diversos sectores, se ve mermado por abuso cometido por los diversos sectores del Estado, quienes vienen dictando leyes que afectan directamente a la labor que cumple cada trabajador, quitándoles muchos derechos laborales, que lamentablemente está perjudicando a las clases populares. En el interior de la región Cajamarca la desmotivación y desempeño de los docentes es similar a los problemas nacionales, puesto que se ven afectados por la discriminación en las categorías de las instituciones educativas, clasificadas en colegio de alto rendimiento, emblemáticos y Jornada Escolar Completa o comunes y corrientes donde existe una diferenciación de la infraestructura, y el servicio educativo, donde se discrimina a las clases populares quienes carentes de recursos no pueden enviar a sus hijos a colegios distantes, por demandar gastos mayores.

Esto no es ajeno en la Provincia de Cutervo, donde la motivación y el desempeño viene siendo amenazados por agentes externos como intermediarios para dar cumplimiento a normas internacionales. A esto se suma la indiferencia de los docentes en las problemáticas educativas y de la sociedad; donde vienen siendo involucrados con influencias y paradigmas tecnócratas; ocasionado en la población la deshumanización y reacción negativa hacia la escuela.

Esta problemática viene repercutiendo a lo largo y ancho de nuestro país; por más intentos que se hace no se cambian y las insatisfacciones están al orden del día. En la

I.E. N°10359 de San Luis de Lucma, problemática que se expresa a través de la falta de organización para la planificación y desarrollo de las diferentes actividades educativas que en conjunto están afectando directamente a la planificación y ejecución de la gestión del proceso educativo.

Estas y otras razones orientaron a que la autora decida investigar la relación entre la motivación con el desempeño docente de la I. E. N° 10359 DE San Luis de Lucma – Cutervo, 2016.

Ante lo expuesto, se formula el siguiente problema:

¿Cuál es la relación de la motivación con el desempeño docente de la I. E. N° 10359 de San Luis de Lucma – Cutervo, 2016?

5.4. Conceptuación y operacionalización de variables

5.4.1. Definición conceptual

La motivación son impulsos de satisfacción del ser humano a sus necesidades; por tanto es la satisfacción del individuo para realizar una acción y de esta manera alcance metas en la organización con el desarrollo de actitudes y habilidades (Chiavenato, 2002)

El desempeño docente, son rendimientos y actuaciones en su trabajo fiel cumplimiento a sus funciones y responsabilidades. Para la productividad es una piedra angular porque contribuye al logro de los objetivos organizacionales (García, 2001)

5.4.2. Definición operacional

5.4.2.1. Motivación

La motivación son procesos internos de la persona poco observable pero cuando exterioriza sus emociones puede medirse mediante la intensidad, dirección y perseverancia.

El desempeño docente es la actuación y participación del profesor en sus tareas relacionadas a su formación profesional y se medirá a partir de sus dimensiones personal, profesional y social.

5.4.3. Cuadro de operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V1. La motivación	Intensidad	Valores Responsabilidad ambiente	1, 2, 3, 4, 5
	Dirección	Organización del trabajo Relación con los demás Los directivos participan en las actividades Comportamientos del director Delegación de funciones	6, 7, 8, 9, 10
	Perseverancia	- Cumplimiento de metas - Pautas para el trabajo - Fomento de trabajo en equipo - Lidera los trabajos	11, 12, 13, 14, 15
V2. Desempeño laboral	Personal	- Puntualidad - Responsabilidad en el trabajo - Mejora profesional - Cumple funciones - Reflexiona sobre sus acciones	1, 2, 3, 4, 5
	Profesional	- Planificación - Procesos pedagógicos - Medios y materiales - Sesiones de aprendizaje - Comprueba aprendizaje	6, 7, 8, 9, 10
	Social	- Socializa logros - Comunica resultados a padres - Proyección comunal - Reuniones colegiadas - Tolerancia	11, 12, 13, 14 y 15

5.5. Hipótesis

La relación es positiva entre la motivación con el desempeño docente de la I. E. N° 10359 de San Luis de Lucma – Cutervo, 2016

5.6. Objetivos

5.6.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación con el desempeño docente de la I. E. N° 10359 de San Luis de Lucma – Cutervo, 2016.

5.6.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de motivación de los docentes de la I. E. N° 10359 de San Luis de Lucma – Cutervo, 2016.
- Identificar el nivel de desempeño docente de la I. E. N° 10359 de San Luis de Lucma – Cutervo, 2016.
- Evaluar la relación entre la motivación con el desempeño docente de la I. E. N° 10359 de San Luis de Lucma – Cutervo, 2016.

6. METODOLOGÍA

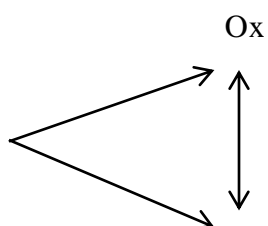
6.1. Tipo y diseño de investigación

6.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación empleada se enmarca dentro de la investigación descriptiva de naturaleza correlacional. Descriptiva porque mediante la observación se darán a conocer en forma descriptiva el fenómeno y correlacional porque se determinará el nivel de influencia de una variable a otra.

6.1.2. Diseño de investigación

El diseño corresponde a un diseño no experimental-transversal y correlacional; no experimental porque no se pondrá en intervención ninguna de las dos variables o el uno no influye sobre el otro, transversal debido a que los datos se recogerán en mismo tiempo y espacio y correlacional por la relación que se establece entre ellos. El esquema de la presente investigación responde:



Dentro del procesamiento de la información obtenida se empleó la estadística descriptiva e inferencia; que mediante el paquete estadístico SPSS versión 22 y Excel nos permitirán elaborar las tablas de frecuencia absoluta y porcentual y para la comunicación de los resultados nos valdremos de la gráfica de barras. Para la contrastación de la hipótesis nos valimos a las técnicas estadísticas no paramétricas de Sperman y el coeficiente de correlación de Person mientras cumpla con los criterios de normalidad establecidos.

7. RESULTADOS

7.1. Presentación de resultados

Para establecer la relación entre las variables motivación y desempeño; se aplicaron cuestionarios según variables y dimensiones; las que serán tabulados y organizados mediante tablas y figuras y presentadas según objetivos,

La tabla 1 será referida al nivel de motivación.

La tabla 2 con referente al nivel de desempeño docente.

La tabla 3 se dará a conocer la correlación entre variables.

7.2. Análisis e interpretación

Tabla 1

Nivel de motivación de los docentes de la I. E. N° 10359 DE San Luis de Lucma – Cutervo, 2016

Motivación	Variable motivación	
	fi	%
Baja (15 - 30)	5	33
Media (31 - 45)	10	67
Alta (45 - 60)	0	0
Total	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la I. E. N° 10359

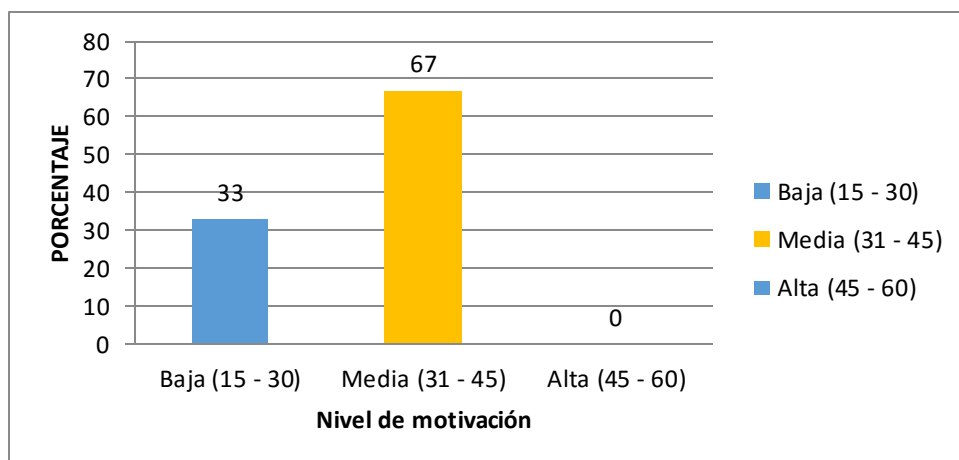


Figura 1: Nivel de motivación de los docentes de la I. E. N° 10359 DE San Luis
Fuente: Tablas 1

En la tabla sobre motivación de docentes de la institución N°10359: donde el 67% se ubican en un nivel medio, 33% en un nivel bajo y un nivel alto y de 0% en alto. Concluyéndose que el mayor porcentaje se centra en el nivel medio que oscila entre 31a 45 puntos

Tabla 2

Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la motivación de los docentes de la I. E. N° 10359 de San Luis de Lucma, 2016

Estadísticos descriptivos							
Dimensiones / variable	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Varianza	Coef. Variac.
Intensidad	15	9	14	12,60	1,242	1,543	0,10
Dirección	15	11	14	12,20	1,014	1,029	0,08
perseverancia	15	8	13	11,40	1,549	2,400	0,14
Motivación	15	28	39	36,20	2,933	8,600	0,08
N válido (según lista)	15						

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la I. E. N° 10359

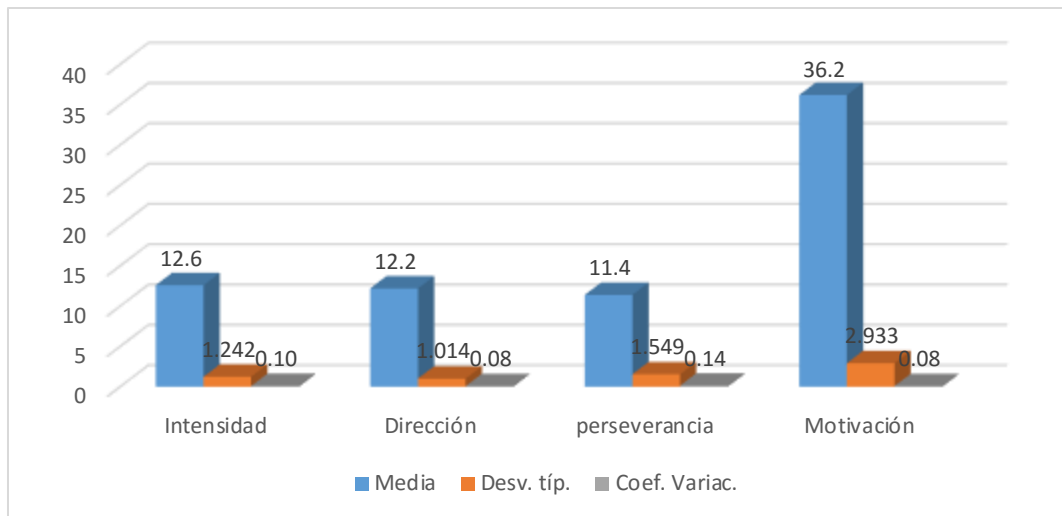


Figura 2

Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la motivación de los docentes de la I. E. N° 10359

Fuente: Tabla 2

Los estadísticos descriptivos presentados en la tabla 02 y grafico 02 demuestran que el nivel promedio de 12,60 puntos en la dimensión intensidad; 12,20 puntos en la dimensión dirección; 11,40 puntos en la dimensión perseverancia y 36,20 puntos en la variable motivación lo ubica en nivel medio.

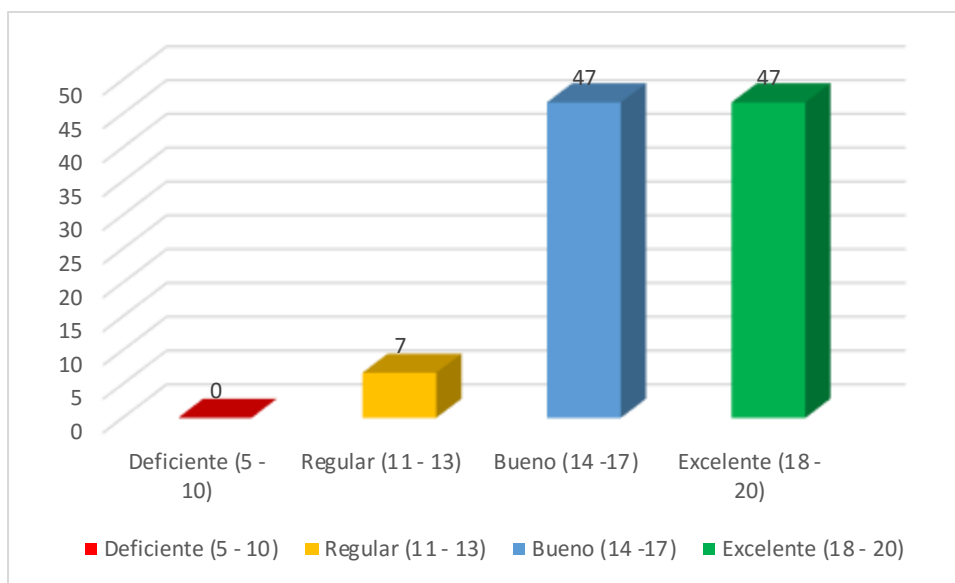
Las medidas de dispersión expresadas en la desviación estándar de 1,242; 1,014; 1,549 y 2,933 de las dimensiones y variable indican que los puntajes obtenidos por docentes se distribuyen en esa proporcionalidad tanto a la izquierda y derecha de los promedios; por su parte el coeficiente de variación de 0,10; 0,08; 0,14 y 0,08 demuestran que existe homogeneidad en los resultados en el nivel de motivación media.

Tabla 3

Nivel de desempeño docente de la I. E. N° 10359 DE San Luis de Lucma – Cutervo, 2016

NIVEL DE DESEMPEÑO	fi	%
Deficiente (5 - 10)	0	0
Regular (11 - 13)	1	7
Bueno (14 -17)	7	47
Excelente (18 - 20)	7	47
Total	15	100

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de la I. E. N° 10359



Fuente: Tabla 3

Figura 3

Nivel de desempeño docente de la I. E. N° 10359 DE San Luis de Lucma – Cutervo, 2016

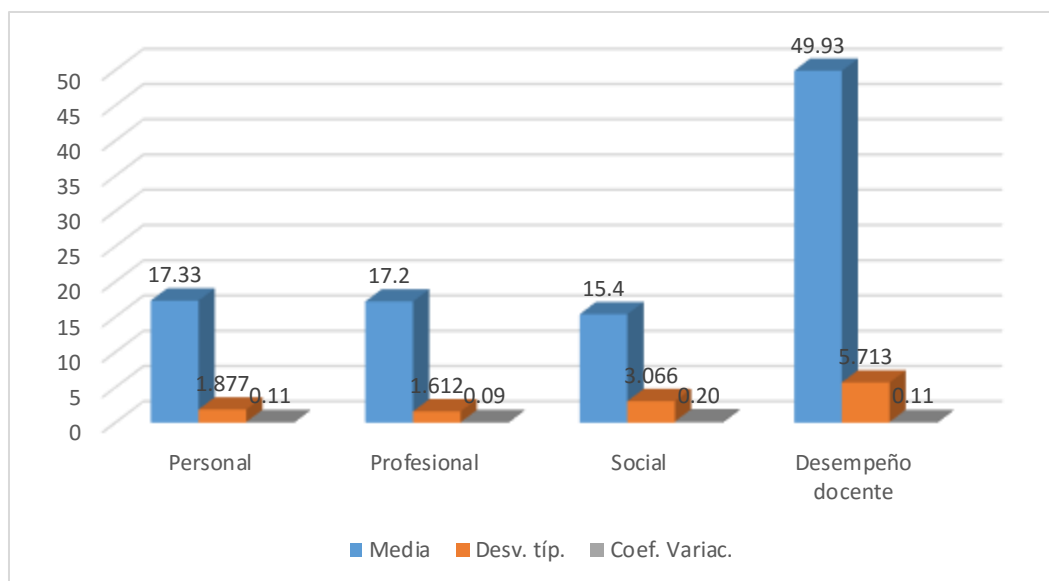
Los resultados presentados en la tabla 03 y figura 03 demuestran que 1 docente que equivale al 7% desarrolla su desempeño docente en el nivel regular, 47% (7) docente lo hacen en el nivel bueno y 47% (7) docentes en el nivel excelente, los resultados demuestran que la mayoría de docentes tienen dificultades para alcanzar el nivel excelente en sus desempeños, por lo que se debe fortalecer estas dimensiones planificando el desarrollo de talleres y concretizar en la jornada diaria de trabajo el manejo de los dominios del Marco del Buen Desempeño docente.

Tabla 4

Estadísticos descriptivos del nivel de desempeño docente de la I. E. N° 10359 DE San Luis de Lucma – Cutervo, 2016

Estadísticos descriptivos							
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Varianza	Coef. Variac.
Personal	15	15	20	17,33	1,877	3,524	0,11
Profesional	15	14	20	17,20	1,612	2,600	0,09
Social	15	8	20	15,40	3,066	9,400	0,20
Desempeño docente	15	37	60	49,93	5,713	32,638	0,11

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la I. E. N° 10359



Fuente: Tabla 4

Figura 4

Estadísticos descriptivos del nivel de desempeño docente de la I. E. N° 10359

Los estadísticos descriptivos presentados en la tabla 4 y gráfico 4 demuestran que el nivel promedio de 17,33 puntos en la dimensión personal; 17,20 puntos en la dimensión profesional; 15,40 puntos en la dimensión social y 49,93 puntos en la variable desempeño docente lo ubica en nivel medio.

Las medidas de dispersión expresadas en la desviación estándar de 1,877; 1,612; 3,066 y 5,713 de las dimensiones y variable indican que los puntajes obtenidos por docentes se distribuyen en esa proporcionalidad tanto a la izquierda y derecha de los promedios; por su parte el coeficiente de variación de 0,11; 0,09; 0,20 y 0,11 demuestran que existe homogeneidad en los resultados en el nivel de desempeño docente bueno.

7.3. Contrastación de hipótesis

Tabla 5

Relación entre la motivación con el desempeño docente de la I. E. N° 10359 DE San Luis de Lucma – Cutervo, 2016
Análisis y discusión

Correlaciones

		Motivación	Desempeño docente
Motivación	Correlación de Pearson	1	-,093
	Sig. (bilateral)		,742
	N	15	15
Desempeño docente	Correlación de Pearson	-,093	1
	Sig. (bilateral)	,742	
	N	15	15

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de la I. E. N° 10359

En la tabla 5 se muestran los resultados del análisis de correlación de Person, donde se percibe una fuerza de correlación negativa de -0.093 con significancia bilateral de 0.742 mayor a 0,05% la cual se considera como margen de error. Concluyéndose que existe una relación negativa muy baja y no significativa y de esta manera aceptándose la hipótesis nula y rechazándose la alterna-

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En la tabla y figura 1 se perciben que un 33% tienen una motivación baja, el 67% motivación media; estos resultados son concordante con los estudios realizados por Mejía (2014), quien concluye que los niveles de motivación encontrados se encuentran en un rango promedio, pero vulnerables aquellos que se ubican en un nivel más elevado.

El estadístico descriptivo expuestos en la tabla y grafico 02 muestran que el nivel promedio de la variable motivación se ubica en nivel medio, así como las medidas de dispersión expresan que los puntajes distribuidos en función de los promedios, según coeficiente de variación son homogéneos en el nivel de motivación media. Estos resultados concuerdan con estudios realizados por Maslow (1987) citado por Mejía (2014) las necesidades satisfechas por el individuo hace que los objetivos y metas se satisfagan, así tenemos cuando un individuo tenga hambre tendrá la necesidad de buscar alimentarse porque sabe que se puede morir de hambre; por ello se preocupara por estar salvo, seguro y encontrar amor para satisfacer sus necesidades.

Los resultados que se muestran en la tabla y figura 3 indican que un 7% de docente muestran un desempeño regular, 47% bueno y 47% excelente; estos resultados son

semejantes a lo encontrado por Ramírez (2015); donde concluye: la planificación del procesos enseñanza aprendizaje se relaciona significativamente con la satisfacción de los profesores del nivel primario; asimismo los docentes que ponen en conocimiento del estudiante los contenidos, syllabus y los objetivos del curso al final del curso cumplen con lo programado.

Los estadísticos descriptivos sobre el desempeño docente presentados en la tabla 04 y grafico 04 demuestran que el nivel promedio 49,93 puntos en la variable desempeño docente lo ubica en nivel medio, así mismo las medidas de dispersión expresadas en la desviación estándar indican que los puntajes obtenidos por docentes se distribuyen tanto a la izquierda y derecha de los promedios proporcionalmente y el coeficiente de variación demuestran que existe homogeneidad en los resultados en el nivel de desempeño docente bueno. Los resultados concuerdan con planteamientos de Arratía (2010), quién señala que la profesión docente es compleja por estar determinadas por fuerzas políticas y sociales y dependiendo de las características que estas imparte. Por tanto la profesión del profesorado está inmersa en un sistema escolar que a su vez es reflejo de la sociedad actual.

La motivación y el desempeño docente se relacionan negativamente según resultados obtenidos del análisis de correlación de Person de -0.093 con significancia bilateral de $0,742$ que es mayor a $0,05$; indicando que la relación entre la motivación y el desempeño es negativa baja; aceptándose la hipótesis nula. Al comparar con los resultados de Ruiz, Reyes y Suárez (2014) el clima y satisfacción laboral del personal docente y no docente tienen una correlación negativa de -0.25 con significancia bilateral de $0,67$, existiendo una relación baja y sin percibir correlación entre clima y satisfacción laboral, aceptándose la H_0 y se rechaza la H_1

Los resultados hallados difieren de los planteamientos de la teoría del desarrollo organizacional, que según Garin (2000), expresa que si existe una organización inteligente es porque existe la capacidad de producir cambios y mejoras que coadyuvan a una organización y a la construcción de la realidad. Una organización inteligente es de dar sentido a las acciones, encaminado hacia la construcción de un horizonte diferente

para su actuación. Por tanto el autor considera que la organización ética es la culminación de una organización inteligente (pp. 39 – 40)

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. Conclusiones

- Se determina que existe relación entre motivación con el desempeño docente en la I.E. N°10359 de San Luis de Lucma – Cutervo, 2016, es negativo muy bajo, al obtener un coeficiente de correlación de Pearson de -0,093.
- Se identificó que la motivación se encuentra en un nivel medio de los docentes de la I.E. N° 10359 de San Luis de Lucma – Cutervo, 2016.
- Se identificó en la I.E. N°10359 San Luis de Lucma – Cutervo, como bueno que el nivel de desempeño docente.
- La relación entre motivación y desempeño docente de la I. E. N° 10359 de San Luis de Lucma – Cutervo, 2016, indica que existe correlación negativa de - 0,093 con significancia de 0,742; donde la significancia es mayor al 5% (0,05) de margen de error, estableciéndose la relación entre motivación y desempeño docente es negativa muy baja; aceptándose la H0 y se rechazándose la H1.

9.2. Recomendaciones

- A los directivos de la I. E. N° 10359 de San Luis de Lucma – Cutervo, 2016, desarrollar talleres de motivacionales con el propósito de emprender un mejor desempeño docente en los diversos aspectos dominios que marca el desarrollo docente.
- Fortalecer la motivación del personal docente mediante resoluciones de felicitación por su emprendimiento en las actividades realizadas en su centro de trabajo tanto regional, provincial y distrital.

- Promover capacitaciones por los encargados de la UGEL de Cutervo a todos los docentes en base al Marco de Buen desempeño Docente, para de esta manera lograr integralmente el proceso enseñanza – aprendizaje.

10. Agradecimiento

A la Plana docentes de la Universidad San pedro; por brindarnos su apoyo en nuestra formación profesional en el campo de docencia universitaria y gestión administrativa, para brindar una mejor enseñanza a los estudiantes.

Al personal administrativo y docente de la I.E. N° 10359 de San Luis de Lucma, por las facilidades brindadas en la ejecución del presente trabajo de investigación.

Por su generosidad, al Dr. José Gálvez Vásquez; que con su experiencia investigativa y en un contexto de confianza y amistad hizo posible la concreción de la investigación y el levantamiento de observaciones.

A todas las personas que con su fuerza moral y desarrollo profesional alentaron y contribuyeron al fortalecimiento del trabajo, así como a mis compañeros maestrantes quienes de manera amical contribuyeron con sus experiencias para hacer realidad la culminación de la investigación.

11. Referencias bibliográficas

- Aguilar, J. (2012). El aprendizaje autorregulado y el pensamiento resolutivo. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle la Cantuta, Lima – Perú.
- Álvarez, I. (2000). Planificación y Desarrollo de Proyectos Sociales y Educativos. México. Editorial Limusa Noriega.
- Ares, A. (2002). El liderazgo en los grupos. Catedrático de Psicología Social en la Escuela Universitaria de Trabajo Social. Universidad Complutense de Madrid.
- Arratia, A. (2010). Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados, sustentada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile.
- Bernal, A. (2013). Liderazgo personal y construcción de la identidad profesional del docente. Universidad de Cantabria. Santander, España.
- Chiavenato, I. (2004). Administración de recursos humanos. Ediciones McGrawHill. Santafé de Bogotá, Colombia.
- Chirito, E. y Raymundo, S. (2016). La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del Banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo, 2014. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta, Lima.
- Covey, S. (1997). De adentro hacia afuera. En: Siete hábitos de la gente altamente efectiva. Paldos Plural. Madrid, España.
- Crisólogo, A. (1999). Diccionario pedagógico. Primera edición. Lima. Editorial Abedul.
- Dorado, J. (2010). Guía técnica para elaborar organigramas. Dirección de Normatividad y Situación Patrimonial. Contraloría Interna del Gobierno del Estado. Gobierno del Estado de Zacatecas, México.
- Fischman, D. (2000). El camino del líder. Fondo Editorial de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú.

- Gálvez, S. (2013). Métodos y técnicas de aprendizaje teoría y práctica. Editorial Valria S. A. C. Chota – Perú.
- García, M. (2001). La importancia de la Evaluación del Desempeño. ESpaña: Revista pretece Hall.
- Garin, J. (2000). Cambio de cultura y organizaciones que aprenden. Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Huerta, A. (2001). El saber hacer en la profesión docente, formación profesional en la práctica docente. México. Editorial Trillas.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). Investigación del Comportamiento: Métodos de Investigación en Ciencias Sociales. México. McGraw Hill Interamericana.
- León, R. Tejada, E. y Yataco, M. (2003). Las Organizaciones inteligentes. Industrial Data. Facultad de Ingeniería Industrial, UNMSM, Lima.
- Machuca, H. y Parejas, W. (2016). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Pública Rafael Olascoaga de Cajamarca. Universidad Privada del Norte, Cajamarca.
- Mejía, L. (2014). Factores motivacionales presentes en docentes de una Institución Educativa Pública del sector norte de la Dorada y su relación con el clima laboral, sustentada en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad de Manizales, Colombia
- Ministerio de Educación (2014). Marco del Buen Desempeño Docente. Corporación Navarrete. Lima.
- Ramírez, D. (2015). Desempeño docente y satisfacción laboral del profesorado de nivel primario de la I. E. Alfredo Bonifaz Fonseca – 2015. Universidad Nacional “Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta, Lima.
- Reynaga, Y. (2015). Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas. Universidad Nacional José María Arguedas, Apurímac.

- Ruiz, E., Reyes, B. y Suárez, O. (2014). Clima y satisfacción laboral en el personal docente y no docente de la I. E. N° 82753, distrito de Llapa, provincia de San Miguel – Cajamarca, 2014. Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Ruiz, J. (2010). Didáctica y Organización Escolar. Facultad de Educación. Universidad Complutense de Madrid, España. jmrruiz@edu.ucm.es
- Ruiz, R. (2007). El método científico y sus etapas. México. Editorial Esfinge.
- Sánchez, E. (2000). Teoría del liderazgo situacional en la administración local: validez del modelo. Facultad de Psicología. Universidad de Granada, España.
- Tijerina, J. (2011). Papel de la motivación en el desempeño docente. Universidad Autónoma de Nueva León, México.
- Universidad Pedro Ruiz Gallo (2012). Administración y gestión educativa. Lambayeque.

12. ANEXOS Y APÉNDICE

Anexo 02 Instrumentos

ESCUELA DE POST GRADO

CUESTIONARIO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Unidad de Gestión Educativa : Cutervo
1.2. I. E. N° : 10359
1.3. Lugar : San Luis de Lucma

II. OBJETIVO

Identificar el nivel de motivación del personal docente de la I. E. N° 10359 de San Luis de Lucma, 2016

N°	INDICADORES	Siempre (4)	Casi siempre (3)	A veces (2)	Nunca (2)
1	- Su director práctica la axiología de valores en la I. E.				
2	- Ud. como docente cumple con la responsabilidad en desarrollo de sus desempeños.				
3	- Ud. Cumple con el horario establecido de la I. E.				
4	- Su director (a) le ofrece opiniones favorables para el trabajo desarrollado				
5	- Cómo docente se siente cómodo en el ambiente donde desarrolla su trabajo pedagógico.				
6	- Usted siempre lidera la organización de del trabajo educativo y de proyección a la comunidad				
7	- Cree que el personal directivo se relaciona con los demás trabajadores positivamente				
8	- El personal docente participa en la solución de cualquier dificultad en su trabajo educativo				
9	- Ud. Como docente acepta el comportamiento de su director.				
10	- Cuándo su director no está asume con responsabilidad el trabajo de su competencia.				
11	- Cómo docente ha cumplido con su meta trazada con respecto a sus unidades de aprendizaje				
12	- Usted cuando el director está ausente asume el cargo de director				

13	- Tu director te dio pautas para la ejecución del trabajo cuando está ausente				
14	- Su director forma grupos de trabajo con los colegas docentes de la institución				
15	- Lidera el trabajo de la institución cuando el director no planifica el proceso educativo				

Leyenda: Alta (45-60) Media (31-45) Baja (15-30)

ESCUELA DE POST GRADO

CUESTIONARIO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Unidad de Gestión Educativa : Cutervo
1.2. I. E. N° : 10359
1.3. Lugar : San Luis de Lucma

II. OBJETIVO

Identificar el nivel de desempeño docente de la I. E. N° 10359 de San Luis de Lucma, 2016

N°	INDICADORES	Siempre (4)	Casi siempre (3)	A veces (2)	Nunca (2)
1	- Asiste puntualmente a sus labores docentes				
2	- Cumple con sus responsabilidades que demanda su trabajo				
3	- Se preocupa por mejorar su formación profesional				
4	- Cumple con sus funciones docentes				
5	- Reflexiona sobre sus acciones docentes				
6	- Planifica el desarrollo de sus aprendizajes				
7	- Desarrolla los procesos pedagógicos respetando el tiempo				
8	- Utiliza medios y materiales en el proceso enseñanza – aprendizaje				
9	- Selecciona, organiza y ejecuta sus sesiones de aprendizaje				
10	- Comprueba los aprendizajes logrados por sus estudiantes				
11	- Socializa sus logros con sus colegas				
12	- Comunica los resultados a sus padres de familia				
13	- Se proyecta a la comunidad con acciones sociales				
14	- Promueve reuniones de integración con sus				

	colegas.				
15	- Es tolerante a las opiniones y sentimientos de sus colegas.				

Leyenda: Excelente (51-60) Buena (41-50) Regular (28-40) Deficiente (15-27)

Anexo 03 Tabulación de resultados

CUADRO 01

RESULTADOS POR DIMENSIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN APLICADO A LOS DOCENTES DE LA I. E. N° 10359 DE SAN LUIS DE LUCMA

N°	INTENCIDAD							PUNTAJE		DIRECCIÓN							PUNTAJE		PERCEVERANCIA							PUNTAJE		EXPRESIÓN ORAL		Nivel de Desempeño docente
	Su director práctica la axiología de valores en la I. E.	Ud. como docente cumple con la responsabilidad en desarrollo de sus desempeños	Ud. Cumple con el horario establecido de la I. E.	Su director (a) le ofrece opiniones favorables para el trabajo desarrollado	Cómo docente se siente cómodo en el ambiente donde desarrolla su trabajo pedagógico	Usted siempre lidera la organización de del trabajo educativo y de proyección a la comunidad	Cree que el personal directivo se relaciona con los demás trabajadores positivamente			El personal docente participa en la solución de cualquier dificultad en su trabajo educativo	Ud. Como docente acepta el comportamiento de su director	Cuándo su director no está asume con responsabilidad el trabajo de su competencia	Cómo docente ha cumplido con su meta trazada con respecto a sus unidades de aprendizaje	Usted cuando el director está ausente asume el cargo de director	Tu director te dio pautas para la ejecución del trabajo cuando está ausente	Su director forma grupos de trabajo con los colegas docentes de la institución			Lidera el trabajo de la institución cuando el director no planifica el proceso educativo	EXPRESIÓN ORAL	Nivel de Desempeño docente									
1	3	2	1	1	2	9	Baja	1	2	3	2	3	11	Media	2	1	1	2	2	8	Baja	28	Baja							
2	3	2	3	2	2	12	Media	3	2	3	3	3	14	Media	3	3	3	1	3	13	Media	39	Media							
3	3	3	3	2	3	14	Media	3	1	3	2	3	12	Media	2	2	2	3	2	11	Media	37	Media							
4	3	1	2	3	3	12	Media	2	3	2	2	3	12	Media	2	1	3	2	2	10	Baja	34	Media							
5	3	3	1	3	3	13	Media	2	3	3	3	2	13	Media	2	2	3	3	3	13	Media	39	Media							
6	2	3	3	2	2	12	Media	2	3	2	2	2	11	Media	3	1	2	2	2	10	Baja	33	Media							
7	3	3	2	3	2	13	Media	2	3	2	2	2	11	Media	2	2	2	2	2	10	Baja	34	Media							
8	3	3	2	2	3	13	Media	3	2	2	1	3	11	Media	2	3	3	3	2	13	Media	37	Media							
9	3	2	3	3	3	14	Media	3	2	2	3	2	12	Media	2	3	2	3	1	11	Media	37	Media							
10	2	2	3	3	3	13	Media	3	2	3	2	3	13	Media	3	3	2	2	3	13	Media	39	Media							
11	2	3	3	2	3	13	Media	2	2	3	3	3	13	Media	1	2	2	3	2	10	Baja	36	Media							
12	2	2	2	3	3	12	Media	2	3	3	3	3	14	Media	3	3	2	2	2	12	Media	38	Media							
13	3	3	2	3	3	14	Media	2	3	2	3	2	12	Media	2	2	3	2	3	12	Media	38	Media							
14	1	3	3	2	3	12	Media	3	3	1	2	3	12	Media	3	2	3	3	2	13	Media	37	Media							
15	3	3	2	2	3	13	Media	3	2	3	2	2	12	Media	2	2	2	3	3	12	Media	37	Media							

CUADRO 02

RESULTADOS POR DIMENSIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE APLICADO A LOS DOCENTES DE LA I. E. N° 10359 DE SAN LUIS DE LUCMA

N°	PERSONAL						PROFESIONAL						SOCIAL						DESEMPEÑO DIRECTIVO DOCENTE		DESEMPEÑO DOCENTE Y DIRECTIVO		
	¿Asiste puntualmente a sus labores docentes?	¿Cumple con sus responsabilidades que demanda su trabajo?	¿Se preocupa por mejorar su formación profesional?	¿Cumple con sus funciones docentes?	¿Reflexiona sobre sus acciones docentes?	PUNTAJE	NIVEL	¿Planifica el desarrollo de sus aprendizajes?	¿Desarrolla los procesos pedagógicos respetando el tiempo?	¿Utiliza medios y materiales en el proceso enseñanza – aprendizaje?	¿Selecciona, organiza y ejecuta sus sesiones de aprendizaje comparando, ejemplificar, etc.?	¿Comprueba los aprendizajes logrados por sus estudiantes?	PUNTAJE	NIVEL	¿Socializa sus logros con sus colegas?	¿Comunica los resultados a sus padres de familia?	¿Se proyecta a la comunidad con acciones sociales?	¿Promueve reuniones de integración con sus colegas?	¿Es tolerante a las opiniones y sentimientos de sus colegas?	PUNTAJE	NIVEL	DESEMPEÑO DIRECTIVO DOCENTE	DESEMPEÑO DOCENTE Y DIRECTIVO
1	4	4	4	4	3	19	EXCELENTE	3	4	4	3	4	18	EXCELENTE	3	3	3	3	3	15	BUENO	52	EXCELENTE
2	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	2	3	3	3	14	BUENO	46	BUENO
3	4	4	3	3	3	17	BUENO	3	4	3	4	3	17	BUENO	3	2	3	3	3	14	BUENO	48	BUENO
4	4	4	3	4	3	18	EXCELENTE	4	4	3	3	3	17	BUENO	4	4	3	3	4	18	EXCELENTE	53	EXCELENTE
5	4	4	3	3	3	17	BUENO	4	4	3	3	3	17	BUENO	4	4	4	3	3	18	EXCELENTE	52	EXCELENTE
6	3	3	3	3	3	15	BUENO	3	3	3	3	3	15	BUENO	3	3	3	3	3	15	BUENO	45	BUENO
7	4	4	4	4	4	20	EXCELENTE	4	4	4	4	3	19	EXCELENTE	4	2	3	3	3	15	BUENO	54	EXCELENTE
8	4	4	4	4	4	20	EXCELENTE	4	4	4	4	4	20	EXCELENTE	4	4	4	4	4	20	EXCELENTE	60	EXCELENTE
9	4	3	3	2	3	15	BUENO	4	2	3	2	3	14	BUENO	3	1	1	2	1	8	DEFICIENTE	37	REGULAR
10	4	4	4	4	4	20	EXCELENTE	4	4	3	3	3	17	BUENO	4	4	3	4	3	18	EXCELENTE	55	EXCELENTE
11	4	3	3	3	4	17	BUENO	3	4	4	3	3	17	BUENO	4	3	3	3	3	16	BUENO	50	BUENO
12	3	3	3	3	3	15	BUENO	3	4	4	4	4	19	EXCELENTE	3	2	2	2	3	12	REGULAR	46	BUENO
13	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	4	4	3	3	17	BUENO	3	2	2	3	3	13	REGULAR	46	BUENO
14	4	3	4	4	4	19	EXCELENTE	3	4	4	4	4	19	EXCELENTE	4	4	4	4	3	19	EXCELENTE	57	EXCELENTE
15	3	3	4	3	3	16	BUENO	4	3	3	3	3	16	BUENO	3	3	3	4	3	16	BUENO	48	BUENO

INFORME SOBRE EL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: ARVICAR SÁNCHEZ, Juan de Dios.....
 1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA : UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE COSTA RICA
 1.3. TÍTULO DE LA TESIS : RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I. E. N° 10359 DE SAN LUIS DE LUCMA - CUTERVO, 2016.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																✓					
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																	✓				
ACTUALIZACIÓN	Esta adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																		✓			
ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica																✓					
SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos																	✓				
INTENCIONALIDAD	Es adecuado para evaluar los propósitos de la investigación																✓					
CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico científicos.																		✓			
COHERENCIA	Entre las variables, indicadores e ítems.																	✓				
METODOLOGÍA	Las variables responde al propósito de la investigación																	✓				
PERTINENCIA	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.																		✓			
TOTAL																		240	340	270		
		850																				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Los instrumentos revisados para cada variable son aptos para aplicarlo al grupo de estudio seleccionado como muestra.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85, 0%

LUGAR Y FECHA: Costa Rica junio de 2017

FIRMA DEL EXPERTO

DNI 27416080

TELÉFONO 931 F25933

INFORME SOBRE EL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Fuentes Campos Carlos Enrique
 1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA : U.C.E.L. - Chota
 1.3. TÍTULO DE LA TESIS : RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I. E. N° 10359 DE SAN LUIS DE LUCMA - CUTERVO, 2016.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																	✓			
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																			✓	
ACTUALIZACIÓN	Esta adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																	✓			
ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica																✓				
SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos																	✓			
INTENCIONALIDAD	Es adecuado para evaluar los propósitos de la investigación																			✓	
CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico científicos.																	✓			
COHERENCIA	Entre las variables, indicadores e ítems.																✓				
METODOLOGÍA	Las variables responde al propósito de la investigación																			✓	
PERTINENCIA	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.																			✓	
TOTAL																		160	425	270	
																		855			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Los instrumentos revisados son aceptables para aplicarse a los integrantes de la muestra.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN. 85,5%

LUGAR Y FECHA: Chota junio de 2016


 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI 84361840
 TELÉFONO 975726373

INFORME SOBRE EL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

I.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Estela Basinos, Miguel Luis...
 I.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA : Abel. Libertador. Pérez... Chota...
 I.3. TÍTULO DE LA TESIS : RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I. E. N° 10359 DE SAN LUIS DE LUCMA - CUTERVO, 2016.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado															✓					
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																✓				
ACTUALIZACIÓN	Esta adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																	✓			
ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica																✓				
SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos															✓					
INTENCIONALIDAD	Es adecuado para evaluar los propósitos de la investigación																✓				
CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico científicos.																	✓			
COHERENCIA	Entre las variables, indicadores e ítems.																✓				
METODOLOGÍA	Las variables responde al propósito de la investigación															✓					
PERTINENCIA	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.																✓				
TOTAL																225	400	170			
		795																			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aceptable para ser aplicado a la muestra seleccionada

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN. 79,5%

LUGAR Y FECHA: Chota junio de 2017


 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI 41515765
 TELÉFONO 97604975