

# Motivación y desempeño docente

Bacilia Quispe  
Carlos Coacalla-Castillo  
María Lima

Hector Marcilla  
Arturo Suarez  
Juan Condori



**DOI: 10.35622/inudi.b.036**

EDITADA POR  
INSTITUTO  
UNIVERSITARIO  
DE INNOVACIÓN CIENCIA  
Y TECNOLOGÍA INUDI PERÚ





# Motivación y desempeño docente

DOI: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.036>

## **Bacilia Quispe**

<https://orcid.org/0000-0001-5281-248X>  
baciliadeliaquispepalomino@gmail.com

## **Carlos Coacalla-Castillo**

<https://orcid.org/0000-0002-6076-1800>  
carlosecc2020@gmail.com

## **María Lima**

<https://orcid.org/0000-0001-8926-0148>  
mlima@unamba.edu.pe

## **Hector Marcilla**

<https://orcid.org/0000-0001-7955-6463>  
vmarcilla@unamba.edu.pe

## **Arturo Suarez**

<https://orcid.org/0000-0001-7631-3765>  
asuarez@unamba.edu.pe

## **Juan Condori**

<https://orcid.org/0000-0003-2890-0775>  
juanc20mat@gmail.com

Motivación y desempeño docente  
Bacilia Delia Quispe Palomino  
Carlos Enrique Coacalla Castillo  
Maria Patricia Lima Bendezu  
Víctor Héctor Marcilla Garay  
Arturo Nicanor Suarez Orellana  
Juan Condori Sánchez  
(Autores)

ISBN: 978-612-5069-25-2 (PDF)

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2022-09429

DOI: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.036>

Editado por Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C  
Urb. Ciudad Jardín Mz. B3 Lt. 2, Puno – Perú

RUC: 20608044818

Email: [editorial@inudi.edu.pe](mailto:editorial@inudi.edu.pe)

Teléfono: +51 973668341

Sitio web: <https://editorial.inudi.edu.pe>

Primera edición digital  
Puno, septiembre de 2022

Libro electrónico disponible en  
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.036>

**Editores:**

Wilson Sucari / Patty Aza / Antonio Flores / Carlos Coacalla-Castillo

**Diseño de portada:**

David Paucar Condori

*Las opiniones expuestas en este libro es de exclusiva responsabilidad del autor/a y no necesariamente reflejan la posición de la editorial.*

*Publicación sometida a evaluación de pares académicos (Peer Review Doubled Blinded)*

Publicado en Perú / *Posted in Peru*



Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución 4.0.





## CONTENIDO

SINOPSIS .....	8
ABSTRACT .....	9
INTRODUCCIÓN .....	10
CAPÍTULO I .....	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	11
1.1. Descripción del problema.....	11
1.2. Enunciado del problema .....	13
1.2.1. Problema general.....	13
1.2.2. Problemas específicos .....	13
1.3. Justificación de la investigación .....	14
1.3.1 Justificación teórica .....	14
1.3.2 Justificación práctica .....	14
1.3.3 Justificación metodológica .....	14
1.4. Ubicación y contextualización .....	14
1.5. Objetivos de la investigación.....	15
1.5.1. Objetivo general.....	15
1.5.2. Objetivos específicos .....	15
1.6 Hipótesis de la investigación .....	16
1.6.1. Hipótesis general.....	16
1.6.2. Hipótesis específicas .....	16
1.7. Operacionalización de variables .....	16
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO .....	18
2.1. Antecedentes .....	18
2.1.1 Antecedentes internacionales .....	18
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	19
2.2 Marco referencial.....	20
2.2.1 Motivación .....	20
2.2.2 Desempeño laboral.....	27
2.3 Marco Conceptual.....	37
CAPÍTULO III .....	39
METODOLOGÍA .....	39
3.1 Tipo y nivel de investigación.....	39

3.2	Diseño de investigación.....	39
3.3	Población .....	40
3.4	Muestra .....	40
3.5	Procedimiento de investigación .....	40
3.6	Técnicas e instrumentos.....	41
3.6.1	Técnica de recolección de datos.....	41
3.6.2	Instrumento de investigación .....	41
3.7	Análisis estadístico.....	42
CAPÍTULO IV .....		43
RESULTADOS Y DISCUSIONES.....		43
4.1	Análisis de los resultados no inferenciales .....	43
4.1.1	Análisis descriptivo de la variable motivación.....	43
4.1.2	Descripción de la variable desempeño laboral.....	47
4.2	Análisis de los resultados inferenciales.....	52
4.2.1	Contrastación de la hipótesis general.....	52
4.3	Discusiones .....	55
4.4	Conclusiones.....	57
4.5	Recomendaciones .....	57
REFERENCIAS .....		59
ANEXOS .....		61



## SINOPSIS

Este libro es una adaptación de una investigación presentada a la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, cuyo objetivo central fue determinar el nivel de asociación de la motivación con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco (Perú). El estudio fue desarrollado siguiendo el proceso de una investigación básica de nivel correlacional asociativa. Los datos de cada una de las variables fueron registrados en los cuestionarios de motivación que considero tres dimensiones (necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación) y desempeño docente también con tres dimensiones (Planificación de trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza - aprendizaje y responsabilidades profesionales). Se trabajo con el total de docentes del nivel inicial de Tamburco. El tratamiento estadístico de acuerdo al diseño de investigación para la contrastación de la hipótesis seleccionada fue el coeficiente de Tau\_b de Kendall, que permitió llegar a la conclusión inferencial que existe una asociación entre la motivación con el desempeño docente. Por otro lado, de manera descriptiva se concluye que 16 docentes de 29 individuos de la muestra señalan que no se preocupa en tomar consideración las necesidades de logro, poder o afiliación como fuerza motivadora, y en cuanto al desempeño docente, 23 docentes presentan actitudes y comportamientos que reflejaron que casi nunca planifican el trabajo pedagógico, ni la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje es baja, 5 docentes a veces participan en sus responsabilidades profesionales y solo un docente por lo general planifica, hace gestión de los procesos pedagógicos y asume sus responsabilidades profesionales.

**Palabras clave:** motivación, desempeño docente, nivel inicial.

## ABSTRACT

This book is an adaptation of a research presented at the Micaela Bastidas National University of Apurímac, whose main objective was to determine the level of association of motivation with job performance from the perspective of the teacher of the Public Educational Institutions of the Initial Level of Tamburco (Peru). The study was developed following the process of basic research at the associative correlational level. The data of each one of the variables was registered in the motivation questionnaires that I consider three dimensions (need for achievement, need for power and need for affiliation) and teaching performance also with three dimensions (Planning of pedagogical work, management of learning processes). teaching - learning and professional responsibilities). We worked with all the teachers of the initial level of Tamburco. The statistical treatment according to the research design for testing the selected hypothesis was Kendall's Tau<sub>b</sub> coefficient, which allowed reaching the inferential conclusion that there is an association between motivation and teaching performance. On the other hand, in a descriptive way, it is concluded that 16 teachers of 29 individuals in the sample indicate that they do not care about taking into account the needs of achievement, power or affiliation as a motivating force, and in terms of teaching performance, 23 teachers present attitudes and behaviors that reflected that they almost never plan the pedagogical work, nor the management of the teaching and learning processes is low, 5 teachers sometimes participate in their professional responsibilities and only one teacher usually plans, manages the pedagogical processes and assumes their professional responsibilities.

**Keywords:** motivation, teaching performance, initial level.

## INTRODUCCIÓN

Esta investigación es el resultado de la preocupación que se experimentó en el desarrollo de las prácticas preprofesionales en las diferentes instituciones educativas del nivel inicial donde se realizaron, donde se observó que los docentes se ciñen a un cumplimiento de sus funciones básicas más no poseen un compromiso más profundo con la institución. Los docentes únicamente tienen una motivación que parte de la necesidad económica y para ello se dedicaban a laborar en otras instituciones educativas de nivel superior como institutos pedagógicos o universitarios, pero no mostraban tener otro tipo de necesidades que encaminara a un fortalecimiento de sus capacidades para ser más competitivos. Además, casi la mayor parte de sus responsabilidades pedagógicas las hacían los practicantes quienes desarrollaban las sesiones, preparaban los materiales, realizaban actividades extracurriculares y otras, aliviando la carga de los docentes titulares y que en muchos casos no se quedaban en las aulas haciendo el acompañamiento a los estudiantes practicantes de las diversas instituciones pedagógicas y universitarias.

Frente a esta preocupación y con el propósito de tener un documento científico que refleje el comportamiento de las dos variables objeto de estudio y conocer el grado de relación o asociación entre ellas, se desarrolló esta investigación para que a partir de los resultados los tomadores de decisiones en el sector educación, instituciones formadoras de profesionales profesores o licenciados en educación formulen planes o programas que estimulen a su recurso humano para tener una organización competitiva exigida por el contexto globalizado actual.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción del problema

A nivel mundial es un aspecto muy importante para el logro de la competitividad de un docente, la motivación que según Orozco (2010) “es el conjunto de factores internos que junto con los estímulos externos de la situación determinan la dirección y la intensidad de la conducta de un sujeto en un momento determinado” (p.51). Los estudios internacionales demuestran que cuando existe un interés profesional se expresa con iniciativa, perseverancia, elaboración personal y satisfacción, alcanzando un grado elevado de motivación garantizando la autonomía y compromiso del docente que contribuirá positivamente con los intereses institucionales. Sin embargo, en los países de América Latina y el Caribe un alto, porcentaje mayor a la media de los docentes de educación, no muestran necesidades de superación que sea el estímulo más importante para que deseen superarse. Asimismo, según Escribano (2017), citado en Escribano (2018), en estos países la educación acumula diversas insatisfacciones y carencias importantes a tomar en consideración que ayudará al entendimiento de la situación actual que permitirá adecuarse para la proyección del desarrollo futuro.

El Perú no escapa a esta realidad, se observa que los profesores en su gran mayoría son conformistas y no salen de su entorno de confort a pesar de tener diversas necesidades que enfrenta, razón que limita su participación en proyectos, en creatividad e innovación de diferentes procesos pedagógicos y que tal vez es uno de los factores para que en la evaluación internacional (PISA) los estudiantes sigan encontrándose en los últimos lugares en cuanto a nivel de aprendizaje. Siendo importante que los maestros reciban estímulos para impulsar su motivación ya que a partir de ello podrán satisfacer muchos vacíos que ellos tienen. Si bien es cierto que se ha incrementado sustancialmente en más del 100% las remuneraciones de los docentes esto no ha sido una solución para el problema del bajo rendimiento de los niños y adolescentes que se encuentra en edad escolar, pero si tal vez existiera evaluaciones permanentes para su ratificación, estímulos económicos, reconocimientos como parte de la política educativa la motivación sería mayor porque existiría la necesidad de ser competente, para poder permanecer o mejorar

su condición laboral. Al respecto, Urdaneta y Urdaneta (2013) señalan que la evaluación del desempeño es el instrumento más importante de los que administran el recurso humano, en beneficio de incrementar las habilidades del empleado y tener ventajas competitivas para la institución. Además, se tiene que valorar el reconocimiento social de su trabajo es algo que debe iniciar, se ve bien claro que en nuestro país la jerarquía de los docentes es muy torpe por tener una baja remuneración haciendo creer que no es una profesión rentable y es así como lo conoce nuestra sociedad es desde ahí que se desmotiva al docente. En cada reclamo que hay siempre se menciona que la educación es el desarrollo del país, pero si el docente no se siente motivado por muchos medios para laborar en la institución educativa no se podrá disminuir las brechas de manera significativa respecto a los procesos pedagógico en el interior del país.

En el departamento de Apurímac en las instituciones educativas estatales es casi inexistente la presencia de estímulos para que los docentes de acuerdo a su desempeño reciban un beneficio para que con ellos puedan de alguna manera satisfacer sus necesidades, hecho que inhibe la motivación, pero este escenario es responsabilidad no solo de las decisiones a nivel nacional, regional y local, sino también a nivel institucional que parece ser existiría un desconocimiento de gestión del recurso humano o del talento humano. El único factor que se observa que podría estar motivando a cierto número de docentes del nivel inicial son sus propias necesidades que tienen de manera individual, familiar y profesional, pero sería mucho más significativo que los desempeños alcanzados sean recompensados no solo por parte de la institución educativa sino también por los actores de la sociedad, y de esta manera ellos puedan satisfacer en corto tiempo sus necesidades de logro, de poder y de afiliación, que permitirá que el docente asuma retos, sea más creativo, haga propuestas innovadoras, y sea más competitivo. Se observa además, sobre todo en las instituciones educativas donde se realizaron las práctica profesionales que por lo general existe una deficiente planificación del trabajo pedagógico, la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje no son muy adecuados de acuerdo al contexto y necesidades propias de los niños y en mucho casos se observó que no asumen con responsabilidad sus labores y funciones los docentes, dejando a los practicantes a que desarrollen sus sesiones o talleres que ellos han elaborado y que a menudo no son revisados por los docentes titulares, reflejando de esta manera un bajo compromiso con la

institución y vocación de servicio. Esto podría ser el resultado de que en las instituciones de educación pública de nivel inicial del distrito de Tamburco existen aspectos muy preocupantes no solo por las políticas nacionales, sino también por la organización al interior de ellas, donde no existe planes, programas o proyectos en beneficio de los docentes que contribuyan a la mejora continua de estos y lograr un mejor desenvolvimiento en sus funciones y que afecta a la calidad de servicio educativo que ofrecen. Asimismo, un aspecto que demuestra que no hay motivación y que refleja en su compromiso es que no innovan estrategias pedagógicas simplemente siguen al pie de la letra los establecidos por el gobierno que se encuentran plasmados en los libros que ellos distribuyen sin considerar que la realidad en Tamburco es diferente.

Es por esto que es importante desarrollar el proyecto que se pone a propuesta con la finalidad de determinar como la motivación influye sobre el desempeño laboral del docente de las instituciones antes mencionadas.

## 1.2. Enunciado del problema

### 1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de asociación de la motivación con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020?

### 1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la asociación de la necesidad de logro con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020?
- ¿Cuál es la asociación de la necesidad de poder con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020?
- ¿Cuál es la asociación de la necesidad de afiliación con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020?

### 1.3. Justificación de la investigación

#### 1.3.1 Justificación teórica

Una vez que se realice el procesamiento de los datos aplicando la estadística sostendrán los supuestos de investigación formulados, de esta manera se reforzará el conocimiento existente sobre las variables y podrá ser incorporado dentro del conjunto gnoseológico, y podrían ser utilizados para sustento de otras investigaciones similares, debido a que se estaría afirmando con los resultados que la motivación influye en el desempeño laboral del docente de la institución.

#### 1.3.2 Justificación práctica

La realidad de la educación básica regular a nivel nacional busca encontrar mayor conocimiento que le permita dar solución a las necesidades que aqueja al sector educativo, con la finalidad de brindar cada día mejor servicio a los estudiantes. Por esta razón, con el proyecto de investigación se pretende contribuir a establecer el grado de influencia de la variable independiente (motivación) sobre la variable dependiente (desempeño laboral); que permita a la institución pedagógica a través de este fundamento científico implementar programas motivacionales para su plana docente con la finalidad de buscar mejorar el desempeño de sus empleados.

#### 1.3.3 Justificación metodológica

La ejecución del proyecto metodológicamente aportará a la ciencia los procedimientos, técnicas y fundamentalmente los instrumentos de investigación que serán construidos y/o adecuados para describir la realidad situacional de las dos variables; una vez al ser validados y fiables serán aprovechado para otros trabajos de investigación descriptivos, correlacionales, explicativos u otros.

### 1.4. Ubicación y contextualización

El proyecto de investigación tiene como delimitación de estudio a las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Inicial de Tamburco ubicadas políticamente en el:

**Distrito:** Tamburco

**Provincia:** Abancay

**Departamento:** Apurímac

Su ubicación geográfica aproximada es:

13° 37' 19.29" Latitud sur

72° 52' 23.64" Longitud oeste

Las instituciones educativas que se consideran en la investigación corresponden a aquellas que se encuentran dentro de la zona urbana del distrito, que alberga a niños monolingües y bilingües, que provienen sobre todo de familias de bajos recursos económicos de la misma zona e inclusive rural. Los docentes que laboran en estas entidades públicas han sido formados en su mayoría en institutos superiores pedagógicos y universitarios, y quienes son responsables de la formación pedagógica de los niños.

## 1.5. Objetivos de la investigación

### 1.5.1. Objetivo general

Determinar el nivel de asociación de la motivación con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020.

### 1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar la asociación de la necesidad de logro con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020.
- Identificar la asociación de la de la necesidad de poder con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020.
- Identificar la asociación de la necesidad de afiliación con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020.



## 1.6 Hipótesis de la investigación

### 1.6.1. Hipótesis general

Se presenta una asociación positiva y significativa de la motivación con el desempeño laboral docente desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020.

### 1.6.2. Hipótesis específicas

- Se presenta una asociación significativa de la necesidad de logro con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020.
- Se presenta una asociación significativa de la necesidad de poder con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020.
- Se presenta una asociación muy significativa de la necesidad de afiliación con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020.

## 1.7. Operacionalización de variables

Variable independiente, Chiavenato (2017) considera que la motivación es toda aquella necesidad que impulsa a un individuo a comportarse, actuar o desarrollar actividades de una forma determinada producto de estímulos externos o a consecuencia de procesos mentales del sujeto.

Variable dependiente, el desempeño laboral docente se traduce en cumplir las funciones para contribuir a lograr los objetivos y metas institucionales a través del cumplimiento de responsabilidades por medio de demostrar competencias pedagógicas que le permita orientar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del niño (Ministerio de Educación, 2007).

**Tabla 1***Operacionalización de las variables objeto de estudio*

<b>Variables</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Variable independiente</b> <b>Motivación</b>	La motivación es un aspecto fundamental para todo individuo en cualquier contexto y debe ser descrita a través de las tres necesidades que plantea McClelland referidas a las necesidades de logro, poder y de afiliación y con ello se determina el impulso que tiene un individuo por sobresalir (Robbins & Coulter, Administración, 2014)	Necesidad de logro Necesidad de poder Necesidad de afiliación	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre
<b>Variable dependiente</b> <b>Desempeño laboral</b>	La evaluación del desempeño laboral del docente dentro de su institución educativa de acuerdo al sistema del Ministerio de educación se basa en tres aspectos importantes: la planificación del trabajo pedagógico, la gestión de procesos y la responsabilidad profesional docente (Ministerio de Educación, 2007).	Planificación del trabajo pedagógico. Gestión de los procesos de enseñanza – aprendizaje. Responsabilidades profesionales.	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1 Antecedentes internacionales

Acosta (2019) en su tesis de licenciatura “La motivación docente como factor que influye en el desempeño educativo de las educadoras de nivel inicial en las escuelas de la Parroquia de Nayón” tuvo como objetivo general de identificar como la motivación docente influye en su desempeño dentro del aula mediante distintas herramientas, tales como grupos focales y encuestas; llegando a la conclusión:

(...) la motivación docente se encuentra con un serio problema, debido a que la motivación en estas dos educadoras juega un papel que incide negativamente en su práctica laboral, lo cual ve reflejado en su clase.

(...) la motivación es un aspecto importante en los estudiantes y en el accionar de los docentes dentro y fuera de la institución. El estado anímico del docente es preocupante ya que reflejan una actitud de inconformismo y derrota (...).

Tijerina (2011) su tesis de maestría “Papel de la motivación en el desempeño docente” cuyo objetivo general buscó identificar las preferencias motivacionales de los docentes de Posgrado de la Facultad de Ciencias Políticas de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), y detectar la relación entre dichas preferencias con el desempeño docente percibido por los alumnos; estudio realizado con una investigación ex post facto de tipo descriptivo llegó a diferentes conclusiones entre las cuales están:

El 37% de los maestros seleccionaron la dimensión proceso en la cual no se presta especial atención a la meta u objetivo final de la actividad sino al proceso de la actividad misma, obteniendo satisfacción personal, vinculada a la motivación intrínseca. A los maestros de su trabajo les gusta el disfrutarlo y señala que buen maestro debe enseñarles a sus alumnos este aspecto. Se estresan cuando no pueden disfrutar su trabajo debido a exigencias que ellos consideran irracionales en relación al tiempo y los

recursos del que disponen para realizarlo, lo que menos les gusta de ellos es que se dejan llevar por el trabajo y pierden la noción del tiempo.

Los docentes privilegiaron la motivación intrínseca sobre la extrínseca que implica dinero, mayor bienestar económico y reconocimiento social, esto es un descubrimiento que hay que tomar en cuenta a la hora de establecer políticas institucionales para establecer un programa de estímulos y reconocimiento docente.

### 2.1.2 Antecedentes nacionales

López y Tucto (2017) en su tesis de licenciatura “La motivación laboral y su relación con el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán, distrito de Tarapoto, provincia y región San Martín – 2015” se formuló el objetivo general de determinar la relación de la motivación laboral y el desempeño docente; a través de una investigación descriptiva, correlacional con enfoque cuantitativo; y los resultados permitieron dar a conocer las siguientes conclusiones:

(...) el nivel de motivación es bueno, haciendo referencia que el nivel remunerativo afecta algunos, pero se contrarresta con otros tipos de motivación.

(...) el desempeño del maestro está ligado a la ética profesional y a otros tipos de motivación, como son capacitación, méritos, herramientas tecnológicas, etc., lo que se demuestra el crecimiento de la organización.

Bruno (2017) en su investigación “Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07 – 2016” cuyo objetivo general fue de determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de educación inicial; mediante una investigación básica, correlacional y transversal; llegó a la conclusión general siguiente:

El coeficiente de correlación rho Spearman = ,223 y un valor  $p = 0,085$  mayor al nivel  $\alpha = 0,05$ , concluye que la relación no es significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 del distrito de San Borja.

Gallardo (2017) en su tesis de maestría “Motivación y desempeño laboral del personal docente de un Colegio de Educación Secundaria” su objetivo general fue establecer la influencia de la motivación en el desempeño del personal docente del colegio La Divina Providencia para proponer lineamientos técnicos de motivación para mejorar el desempeño laboral docente; estudio desarrollado a través de un diseño no experimental transversal; llego a diferentes conclusiones entre ellas:

La motivación laboral ejerce influencia sobre el desempeño en los docentes los cuales son base para los lineamientos del programa de motivación docente y mejorar el clima laboral en la institución.

La estrategia que más se ajusta no es la estrategia de reconocimiento, si no la estrategia de desarrollo, logro y realización debido a que el docente está buscando crecer profesionalmente, por ello es la variable más significativa.

## 2.2 Marco referencial

### 2.2.1 Motivación

La motivación es un aspecto importante dentro de una organización, y debe ser tomado en consideración como una herramienta importante de las personas que dirigen la entidad. Para un mejor entendimiento es importante considerar algunas definiciones:

Robbins y Judge (2009) señala que la motivación como aquellos “procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (p.202).

Kanfer (1990) citado en Hughes et al. (2007) menciona que “la motivación es cualquier cosa que aporte dirección, intensidad y persistencia al comportamiento” (p.243).

Koontz et al. (2008) considera que la motivación “es un término general que aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Decir que los gerentes motivan a sus subordinados es decir que hacen cosas que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducirán a los subordinados a actuar de la manera deseada” (p.415).

Valeriano (2002) menciona que “la motivación es la capacidad para satisfacer alguna necesidad individual o grupal referida a la carencia física o psicológica que se materializa en resultados” (p.198).

De acuerdo a las definiciones antes mencionadas se puede indicar que la motivación es un componente indispensable dentro de una institución educativa, debido a que permite al docente satisfacer necesidades, alcanzar sus objetivos personales, encontrar cierta tranquilidad emocional; y esto en su conjunto permiten alcanzar los resultados esperados.

### **Elementos fundamentales de la motivación**

Según Robbins y Judge (2009) considera que la motivación tiene tres elementos importantes:

La intensidad se refiere a la cantidad de esfuerzo que hace alguien. Es el elemento en que la mayoría se centra cuando habla de motivación. Sin embargo, es improbable que una intensidad elevada conduzca a resultados favorables en el desempeño laboral, a menos que el esfuerzo se oriente en una dirección que beneficie a la organización. Por lo tanto, tenemos que considerar tanto la calidad del esfuerzo como su intensidad. El esfuerzo que nos interesa es el que está dirigido hacia las metas de la organización y que es consciente con estas. Por último, la motivación tiene una dimensión de persistencia, es decir, por cuanto tiempo la persona será capaz de mantener su esfuerzo (p.202).

En este sentido, considerando lo mencionado por el autor estos tres elementos son la intensidad, dirección y persistencia.

### **Componentes de la motivación desde la perspectiva sistemática**

Luthans (2002) citado en Chiavenato (2014) tiene tres componentes interdependientes y que se relacionan entre sí:

#### **a. Necesidades**

“Aparecen cuando surge un desequilibrio fisiológico o psicológico (...). Las necesidades son variables, surgen del interior de cada individuo y dependen de elementos culturales” (p.119).

Se puede indicar, que las necesidades de la persona se traducen en la ausencia, carencia, insatisfacción de algún elemento social, económico, cultural, que afecta a la homeostasis fisiológica o psicológica del empleado. Sin embargo, esta realidad individual del sujeto genera un estado interno que en su afán de buscar de satisfacer la necesidad crea un impulso que permite mitigar esa carencia.

### **b. Impulsos**

“También se les llama motivos, son los medios que sirven para aliviar las necesidades. El impulso genera un comportamiento de búsqueda e investigación, cuya finalidad es identificar objetivos e incentivos que, una vez atendidos satisfarán las necesidades y reducirán la tensión. Cuando mayor sea la tensión mayor será el grado de esfuerzo” (p.119).

Esto significa que el individuo a partir de los impulsos generados como consecuencia de una necesidad, se traduce en la energía interna del sujeto necesaria para alcanzar un objetivo y/o incentivo. Por esta razón, señalan que el impulso es el corazón de la motivación.

### **c. Incentivos**

“Al final del ciclo de la motivación está el incentivo, definido como algo que puede aliviar una necesidad o reducir un impulso” (p.119).

De acuerdo a lo anterior, se puede indicar que los incentivos pueden ser físicos, económicos, académicos, laborales, entre otros; que al ser alcanzados estos de alguna manera contribuyen en el individuo para lograr la homeostasis fisiológica y psicológica que se originó producto de las necesidades.

### **El Ciclo motivacional**

Este contenido se refiere al diseño del proceso de motivación y según Chiavenato (2014) es un proceso ordenado y cíclico; como se detalla a continuación:

- a) El organismo está tranquilo y en estado de equilibrio
- b) Las necesidades y carencias rompen el equilibrio y provocan un estado de tensión e incomodidad en la persona (...)
- c) Para resolver el estado de tensión e incomodidad, la persona desencadena un proceso que busca reducir o eliminar esta tensión por medio de un comportamiento orientado a la satisfacción de necesidades (...)

- d) Si el comportamiento de la persona logra satisfacer la necesidad, el proceso motivacional tiene éxito y el ciclo vuelve al estado anterior (...)
- e) Sin embargo, por algún obstáculo, barrera o impedimento no se logra la satisfacción, surgen la frustración, el conflicto o el estrés y el estado de tensión permanece e incluso puede aumentar (...)
- f) Se desencadenan nuevos ciclos motivacionales y los patrones circulares continúan indefinidamente (...) (p.120).

### **Mecanismos individuales de reacción**

Al considerar que el individuo consigue la satisfacción de la necesidad entonces se origina en el individuo un momento o etapa de tranquilidad y bienestar; pero un sujeto que no logra satisfacer una necesidad origina ciertos mecanismos de defensa originando un estado indeseable. Estos mecanismos individuales de reacción según Chiavenato (2014) son:

#### **a. Fuga**

Esta reacción se considera como un mecanismo de defensa, que el individuo tiene para salir de un inadecuado clima laboral y nada satisfactorio para la persona. Esta fuga no solo se refiere a la insistencia física del empleado sino también no física.

Esto significa que el trabajador como mecanismo de defensa no asiste a sus jornadas laborales (inasistencia física), o simplemente asiste, pero se ausenta en el cumplimiento de sus responsabilidades (inasistencia no física).

#### **b. Agresión**

Esta reacción o respuesta verbal o física que es el resultado por la no satisfacción de una necesidad dentro de la organización es ensañada contra otra persona quien sufre la agresión o algún bien material de la institución.

#### **c. Racionalización**

El individuo o empleado da una explicación de sus fracasos al interior de la organización sobre sus responsabilidades esperando que esta sea comprendida por el grupo o parte. Es decir, un resultado no adecuado de su desempeño.



## **d. Regresión**

Se da cuando la persona se siente frustrada y toma actitudes infantiles de manera que intenta superar su estado anímico para superar esta frustración.

## **Teoría de la motivación**

Entre las principales teorías que están relacionadas a la motivación podemos mencionar:

### **a. Teoría de las necesidades de Maslow**

Según Maslow citado en Chiavenato (2014) sugiere que las necesidades humanas se presentan en niveles de acuerdo a su importancia, estas son:

#### **- Necesidades fisiológicas**

Se encuentran en la organización más bajo de las necesidades, pero de igual manera son muy importantes porque están relacionadas a la necesidad de alimentación, abrigo, deseo sexual, etc.

Esto se puede interpretar como las necesidades que tiene cualquier individuo para poder garantizar su supervivencia y evitar la extinción de la especie. Y su importancia significa que al satisfacer estas necesidades se garantizan las funciones orgánicas del individuo.

#### **- Necesidades de seguridad**

Se refiere a la necesidad de búsqueda de protección frente a peligros que se puedan generar. Si estas amenazas dominan al individuo se convierten en elemento que dirige la conducta del sujeto. En una organización el empleado se siente que es dependiente de la empresa y crea un momento de inseguridad de permanencia en la institución.

#### **- Necesidades sociales**

Son aquellas necesidades del sujeto por ser aceptado por su grupo de trabajo, el de lograr buenas relaciones afectivas. Las que deben ser logradas para evitar reacciones de agresividad, resistencia al cambio, etc.

### **- Necesidades de estima**

Se interpreta la necesidad de que el individuo se evalúa para valorarse, aceptarse y considerar que es un sujeto con potencialidades. Sentir que el grupo confía en él.

### **- Necesidades de autorrealización**

Estas son la más importantes de las categorías de las necesidades del hombre, porque a través de ello se impulsa la necesidad de autosuperación personal y profesional continua, en su visión está el de crecimiento para alcanzar más logros personales.

### **b. Teoría de la expectativa**

El psicólogo Vroom citado en Koontz et al. (2008) “sostiene que las personas serán motivadas a hacer cosas para alcanzar una meta si creen en el valor de esa meta y si lo que hacen los ayudará a lograrla” (p.421).

El proceso de la motivación comienza considerando el estímulo que tienen las personas de realizar cualquier actividad o asumir cualquier reto está definida en relación al valor del resultado de su esfuerzo (benéfico o perjudicial), y multiplicado por la confianza del sujeto, porque tiene la seguridad de que su esfuerzo le permitirá el logro de los objetivos o metas que se le han encomendado.

### **c. Teoría de la motivación – higiene de Herzberg**

Esta ha sido planteada por Frederick Herzberg, según Koontz et al. (2008) menciona que esta nueva propuesta es una modificación de las necesidades formulada por Maslow. Herzberg propone la teoría de dos factores de la motivación: El primer grupo de necesidades incluye la política y administración, supervisión, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, status, seguridad laboral y la vida personal de la compañía; encontrando que estos solo son insatisfactorios no motivacionales.

Esto se puede explicar que estos aspectos que antes se mencionaron en el primer grupo de factores no implican una generación de satisfacción, sin embargo, su ausencia conduciría a una insatisfacción.

Los aspectos considerados en el segundo grupo de factores de acuerdo a Herzberg son el logro, reconocimiento, trabajo desafiante, avance y crecimiento en el trabajo; estos a diferencia del primer grupo generan sentimiento de satisfacción o no satisfacción.

#### **d. Teoría ERC**

Esta teoría corresponde a Alderfer (1969) citado en Chiavenato (2014) considera tres categorías:

##### **- La necesidad de existencia**

Se refiere al bienestar físico: la existencia, la preservación y la supervivencia. Incluye necesidades fisiológicas y las de seguridad de Maslow.

##### **- La necesidad de relaciones**

Se refiere al deseo de interacción con otros individuos (relaciones sociales). Incluye las categorías sociales y los componentes de las necesidades de Maslow.

##### **- La necesidad de crecimiento**

Se refiere al desarrollo de la capacidad humana y al deseo de superación. Incluye componentes intrínsecos de la necesidad de estima de Maslow, como la necesidad de autorrealización.

#### **Dimensiones de la motivación**

Par definir las dimensiones se consideró la teoría de las necesidades de la motivación de McClelland, que considera como necesidades básicas motivadoras Koontz et al. (2008) siendo estas:

##### **a. Necesidad de logro**

Los individuos muestran un deseo de alcanzar el éxito, pero no escapa su temor al fracaso. Les gusta asumir retos, analizan y evalúan problemas, asumen responsabilidades personales de garantizar que las actividades se cumplan y apuestan por la retroalimentación inmediata y específica sobre cómo se desempeña. Son intranquilos, inquietos, trabajan muchas horas, el miedo es bajo al fracaso, y se siente bien en dirigir su propio espectáculo.

## **b. Necesidad de poder**

Los individuos con alta necesidad de poder se preocupan por influir y controlar, con posición de liderazgo, conversan y les gusta generar discusiones, imponerse, son expresivos, testarudos y exigentes, pero le gusta explicar, enseñar y hablar en público.

## **c. Necesidad de afiliación**

Los individuos que reflejan una necesidad alta respecto a la afiliación buscan ser amados y evitan el dolor de ser rechazados dentro de un equipo o grupo social, por lo tanto, estos sujetos disfrutan un sentido de intimidad y comprensión, son colaboradores, cooperativos con aquellos que lo necesitan, les gusta hacer amigos, es decir busca tener relaciones sociales muy adecuadas.

### **2.2.2 Desempeño laboral**

Hughes et al. (2007) señala que el desempeño “se refiere a esos comportamientos dirigidos a la misión o metas de la organización, o los productos o servicios resultantes de esos comportamientos”.

Ponce (2005) citado en Martínez et al. (2016) considera que “el desempeño profesional docente es la actuación del profesor de acuerdo a sus competencias pedagógicas para poder orientar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente” (p.126).

Añorga (1995) citado en Puig et al. (2016) sostiene que el desempeño laboral es “la capacidad que posee el individuo de efectuar acciones, deberes, obligaciones propias de su cargo y funciones profesionales que exige su puesto de trabajo (...)” (p.435).

Palacio (2009) citado en Guevara (2016) define como “el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo” (p.16).

Las definiciones anteriores conducen a poder mencionar que el desempeño laboral docente se ve reflejado en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades como docente mostrando valores y un desarrollo ético profesional. Además, este desempeño no solo se considera en el proceso de enseñanza y aprendizaje, sino

también está relacionado con su participación activa en el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución educativa, así como contribuir con la misión y visión de esta organización.

### **Objetivos del desempeño docente según la UNESCO**

Cuando se habla de calidad educativa término incluido como un objetivo del desarrollo sostenible por parte de las naciones unidas, implícitamente considera un elemento fundamental que es el desempeño docente, debido a que el mejor desenvolvimiento profesional que se tenga en el proceso pedagógico se obtiene mejores resultados no solo en el aprendizaje de los estudiantes sino también en el crecimiento personal del docente y de su institución. Es por ello que la Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación (2007), centra que el objetivo de evaluar el desempeño del maestro es “mejorar su desempeño, mantenerle motivado o reconocer social y económicamente su trabajo, aunque también considera la evaluación para la selección de puestos directivos. De esta forma, aunque su carácter primordial es formativo, también incorpora elementos de evaluación sumativa" (p. 87). Asimismo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2013), considera que para alcanzar este objetivo es importante la promoción de políticas y programas en la que se considere diversas modalidades de evaluación que estén relacionadas al mejoramiento continuo de la educación.

### **La noción de sistema en el desempeño docente**

El desenvolvimiento laboral del docente se orienta a una educación de calidad, situada y pertinente. En su ejercicio el docente debe expresarse dentro de campos de acción que considera nivel de apropiación de conocimiento, experiencia de aprendizaje, comprensión y desarrollo de estructura curricular, plan de estudios, enfoque conceptual, interacción con las instituciones, las administraciones y los contextos. El docente debe dar a conocer a través de su intervención la idoneidad de su condición de un individuo histórico, ético, político, social y cultural. Por lo tanto, esto implica que el desempeño debe enmarcarse dentro de una noción de sistemas debido que este resultado esperado de un adecuado desempeño es la respuesta a la existencia de diversos componentes dentro del proceso y el cumplimiento de sus objetivos, y siendo el docente un componente dentro del

sistema tiene su objetivo específico que se alcanza también con el cumplimiento de los otros objetivos de cada componente. Morin (1994) citado en (2017) señala que “el sistema es una unidad global organizada de interrelaciones entre elementos, acciones e individuos (p. 85,86).

### **Marco del buen desempeño docente**

El desempeño docente no solo considera asuntos propiamente para beneficio de la institución sino también su papel para reflejar que sus actividades y/o acciones demuestren responsabilidad social dentro de su comunidad, exhibición de una gestión democrática con el único propósito de ofertar su calidad total. Por lo tanto, un aspecto clave es que la escuela propicie una convivencia inclusiva y acogedora, que redefina sus relaciones con enfoque intercultural basado en el respeto.

El Ministerio de Educación (2012) que la escuela deseada debe presentar lo siguiente:

#### **a) La gestión escolar:**

El director y el consejo escolar ejercen liderazgo pedagógico y responsabilidad por los aprendizajes de los estudiantes y la calidad de los procesos pedagógicos. Existe una organización escolar en la que participan distintos actores educativos (directivos, docentes, estudiantes, líderes comunitarios y padres y madres de familia), la cual funciona democráticamente y que centra su accionar en los aprendizajes.

#### **b) La convivencia:**

Se promueve un ambiente inclusivo, acogedor y colaborativo. Las relaciones humanas en el aula y en todos los espacios de la escuela se basan en la aceptación mutua y la cooperación, el respeto de las diferencias culturales, lingüísticas y físicas, así como en la valoración incondicional de la identidad cultural y los derechos de todos y todas. Se confía en las capacidades de los estudiantes y en sus posibilidades de aprender por encima de cualquier adversidad.

#### **c) La relación escuela-familia-comunidad:**

Hay un nuevo pacto escuela-comunidad, centrado en los aprendizajes y en los procesos pedagógicos. La experiencia social, cultural y productiva de la localidad, así como sus diversos tipos de saberes, se vuelven oportunidades de aprendizaje

en el aula y la escuela, y los maestros comunitarios (sabios y sabias) participan de los procesos de aprendizaje. Las diversas familias conocen y comprenden los tipos de aprendizajes que deben promover hoy las escuelas, con la orientación de las autoridades del sector, y proponen otros que consideran necesarios para sus hijos, así como la forma apropiada de lograrlos.

#### **d) Los procesos pedagógicos:**

Se aprende a través de la indagación. Los docentes propician que los estudiantes aprendan de manera reflexiva, crítica y creativa, haciendo uso continuo de diversas fuentes de información y estrategias de investigación. Se aprende también de manera colaborativa: se propicia que los estudiantes trabajen en equipo, aprendiendo entre ellos, intercambiando saberes y cooperando cada uno desde sus capacidades. Se atiende con pertinencia la diversidad existente en el aula, se consideran las características individuales, socioculturales y lingüísticas de sus estudiantes, lo mismo que sus necesidades. Se desarrollan y evalúan competencias, capacidades creativas y resolutivas. Desde esta perspectiva, el Marco del Buen Desempeño Docente es coherente con el referente de escuela que se propone construir y en la que se gestiona el cambio para asegurar los aprendizajes fundamentales (p. 14-15).

#### **Fortalecimiento permanente de las capacidades del docente**

Valdez (2009), citado en Rimache (2018) da a conocer la necesidad que tiene el docente de fortalecer sus capacidades de manera continua, esto puede ser en relación a que el avance científico y tecnológico está yendo a un ritmo acelerado y que el proceso de globalización exige a no solo profesionales en educación sino a todos en su conjunto a estar preparados para el uso de las diferentes herramientas y conocimientos y sistematización de datos para ser competitivos, en ese sentido, señala lo siguiente:

a) El educador subyacente que prepara eso ahora está instruido en universidades de personal universitario y el que presentan los graduados para recibir capacitación opcional no solo es deficiente, sino que no puede cubrir todas las necesidades de los expertos de los maestros. b) Debe haber una congruencia institucional entre el acuerdo subyacente y el perpetuo, con el objetivo de que ambos participen en la misma tarea instructiva inteligente, ya que, si un marco

instructivo afirma estar en un rediseño y cambio estables, no puede, en caso de que necesita ser efectivo, entrometerse en el procedimiento consistente de preparación del maestro. c) La preparación duradera de los maestros debe dinamizar el surgimiento y la combinación de inspiraciones expertas, teniendo en cuenta el objetivo final de iniciar cambios en la conducta, dar respuestas para cuestiones curriculares mediante la investigación, la experimentación y la reflexión, practicar solo, y no solo un "libro de fórmulas" especializado. Tal cantidad de, unir hipótesis y práctica en mostrar el enfoque en sí mismo. d) Se deben desarrollar varios tipos de preparación inmutable según la temporada de actividad y la tarea de instrucción. e) Los lineamientos de los planes de preparación duradera para educadores abordarán fundamentalmente el refresco lógico, psicopedagógico y social, y la diferencia en los comportamientos importantes para absorber los propales relacionados. (p. 30,31).

### **Características del desempeño docente**

Cuenca (2011), citado en Juárez (2012), hace un análisis de la ley N° 29062 Ley de la Carrera Pública Magisterial considera que la evaluación del desempeño docente tiene dos características que permite evaluar al docente:

“debe ser integral, porque evalúa las dimensiones del saber conceptual, saber hacer, saber ser y saber vivir; es decir, se evalúa el docente en su integridad; permanente ya que es una evaluación capaz de identificar los problemas y dificultades durante el proceso mismo”; y de acuerdo al enfoque constructivista “es participativa porque integra a todos los agentes educativos que se relacionan más directamente con el proceso; además de obligatoria (...)” (p.19-20).

Por otro lado, según González y Subaldo (2015) las características atribuidas al desempeño profesional se cifran en los siguientes aspectos:

- La naturaleza consciente del individuo
- Cumplimiento de funciones específicas, tareas y/o responsabilidades propias de la labor realizada.
- Expresada por medio de una determinada calidad, en correspondencia con el estado, de los factores asociados a él (p.94).



## **Dominios fundamentales del desempeño docente**

Ministerio de Educación (2012), citado en González y Subaldo (2015), considera cuatro dominios fundamentales del desempeño docente siendo estos los siguientes:

- Preparación para el aprendizaje de los alumnos
- Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos
- Participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Es importante entender que, de acuerdo a lo señalado con el autor, el desempeño docente no está únicamente vinculado al desenvolvimiento de sus capacidades en el aula, sino también, esa capacidad cognitiva, activa y crítica que posee debe ser el impulso que le participa con propuestas, opiniones, en la gestión de la institución educativa, y esto será un reflejo de la identidad que tiene el trabajador con su organización, indicador que podría calificar el desempeño profesional de un docente.

## **Desafíos del desempeño docente**

La realidad de la educación peruana, obliga a plantearse ciertos desafíos muy importantes para mejorar el desempeño del profesional docente de las instituciones educativas y de esta manera mejorar la calidad del servicio. Entre los desafíos generales tenemos:

- Evitar los enfoques y modelos tradicionales en las instituciones
- Articular la formación inicial con la formación permanente del docente
- Generar espacios de coordinación entre los responsables de la formación
- Implementar reformas centradas en el fortalecimiento de capacidades
- Implementar un plan de seguimiento y monitoreo del desempeño docente
- Fortalecer la incorporación de las tecnologías de información y comunicación para la formación del maestro.

## **Competencias del desempeño docente**

Para Morán (2016) citado en Tapia y Tipula (2017) considera que:

“evaluar no consiste en aplicar un método determinado por su valor psicométrico o un ejercicio de cálculos numéricos y ponderaciones. Se trata de documentar evidencias explícitas sobre el desempeño docente para identificar aquellas competencias desarrolladas y las que requieren ser fortalecidas. Demanda información de diferentes fuentes, un juicio profesional y una toma de decisiones por consenso de expertos. Por tanto, la evaluación de desempeño docente no es una acción en un momento concreto, es un proceso con una estrategia bien planificada, ejecutada, evaluada y retroalimentada” (p.74).

Saravia (2011) citado en Tapia y Tipula (2017) menciona que la competencia profesional es:

“El conjunto de cualidades internas que le permiten sostener y aplicar un discurso científico desde el cual genera procesos de aprendizaje permanente en sentido personal y grupal con visión innovadora hacia un desarrollo proactivo e integral de su profesionalidad. El contenido operativo que da cuerpo a esta definición se apoya en cuatro pilares: científica, técnica, personal y social (p.74).

**Tabla 2**

*Dominios y competencias del docente*

<b>Dominios y competencias del docente</b>	
<b>Dominios</b>	<b>Competencias</b>
Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</li> <li>2. Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</li> </ol>

<p><b>Dominio II:</b> Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</li> <li>4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</li> <li>5. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.</li> </ol>
<p><b>Dominio III:</b> Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.</li> <li>7. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y la cuenta de los resultados.</li> </ol>
<p><b>Dominio IV:</b> Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</li> </ol>

	<p>9. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>
--	---

*Nota.* Tomado del Ministerio de Educación (2013, pp. 22-239).

### **Desempeño laboral del docente como líder transformacional**

Al hablar de líder, es importante indicar que es un elemento del proceso de liderazgo, cuyo objetivo es hacer que los seguidores (estudiantes y miembros de la comunidad educativa) transformen sus conductas, comportamientos, hábitos, negativos en algo beneficioso para el bien común y la integridad de uno mismo. En este sentido, el docente a través de su comportamiento, muestra de conducta ética, de sus valores, de su capacidad cognitiva y mostrando su creatividad e innovación genera la transformación benéfica del estudiante demostrando así que, su desempeño o realización de sus funciones está siendo bien desarrollada. Esto se puede sustentar con lo mencionado por Pardo (2018) “El rol del profesor es clave para la efectividad de la enseñanza, es decir, para lograr que todos los estudiantes desarrollen las competencias y adquieran los conocimientos esperados” (p.1). Por esta razón, Guaicha (2019) señala que el desempeño docente es por naturaleza una actividad que marca la historia y el futuro de la sociedad.

### **Funciones de la evaluación del desempeño docente**

En cualquier tipo de sistemas sea natural, social o tecnológico siempre es indispensable realizar procesos de proceso de evaluación del desempeño de sus componentes que constituyen el sistema y que garantizan el adecuado funcionamiento. En este sentido, la respuesta a la pregunta que indica Bretel (2002) ¿para qué evaluar?, se responde con la única finalidad de provocar en el sistema una mejor eficiencia y garantizar no solo el cumplimiento de los objetivos de cada uno de sus procesos, sino también de generar expectativas sobre el sistema en su conjunto. En referencia al ámbito educativo esta evaluación cumple la función de identificar los procesos que se llevan de manera adecuada y de aquellos que no están logrando alcanzar los objetivos de manera que se tome decisiones adecuadas que permita la mejora continua de los procesos pedagógico. Saavedra (2004) citado en Villarreal (2018) considera que la función de este proceso es,

función educadora por reforzar valores e ideales de los estudiantes; la segunda función instructiva busca la comprensión de valores y el actuar como tal; la tercera función orientadora favorece a la autonomía en la toma de decisiones; la cuarta función informadora permite acceder a fuentes y formas de producción y la función terapéutica atención cuando se identifica la demora del aprendizaje.

### **Dimensiones del desempeño laboral docente**

Juárez (2012) menciona que el Ministerio de Educación de acuerdo al sistema de desempeño que propone plantea que existen tres dimensiones y son:

#### **a. Planificación y organización del proceso de enseñanza-aprendizaje**

“(…) incluye los conocimientos curriculares que el docente imparte, así como los principios y capacidades pedagógicas que se requiere para lograr que los estudiantes tengan aprendizajes de óptima calidad considerando sus características socio-económicas, culturales y personales” (p.25).

#### **b. Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje**

Comprende el ambiente del aprendizaje y el clima relacional donde interactúan los alumnos entre sí y el maestro. Considera las distintas potencialidades pedagógicas que desarrolla el maestro en sus sesiones, articula el dominio de la disciplina, comunicación clara y sencilla de cada contenido con la utilización de una estrategia y metodología que ponen al alumno en el núcleo del proceso pedagógico.

#### **c. Responsabilidades profesionales**

Implica al compromiso del docente con los procesos de aprendizaje, la superación profesional, la capacidad reflexiva en su práctica y la de sus compañeros de trabajo, la identificación con los objetivos y meta institucional. Además, comprende el apoyo y comunicación con los alumnos, padres y comunidad.

## 2.3 Marco Conceptual

### **Estímulo**

“Influencia ambiental que incita a la acción o a alguna forma de comportamiento” (Chiavenato, 2014, p.106).

### **Impulso**

Medios para aliviar las necesidades de las personas o del docente (Chiavenato, 2017).

### **Gestión**

“Conjunto de acciones mediante las cuales las entidades educativas tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas institucionales” (Andía, 2015, p.174).

### **Metas**

“Puntos de referencias o aspiraciones que las organizaciones deben lograr, con el objeto de alcanzar en el futuro objetivos a un plazo más largo” (Andía, 2015, p.225).

### **Motivación**

“Proceso que determina la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo hacia el logro de una meta” (Robbins y Judge, 2009, p.671).

### **Necesidad**

“Conjunto de motivaciones fisiológicas, psicológicas, sociales y de realización personal que condicionan el comportamiento de las personas” (Chiavenato, 2014, p.431).

### **Organización**

“Entidad social compuesta por personas y recursos, estructurada deliberadamente y orientada a lograr un objetivo” (Chiavenato, 2014, p.432).

### **Participación**

“Estilo de administración que se basa en el consenso y en la participación de las personas en el proceso de decisiones para alcanzar los objetivos definidos” (Chiavenato, 2014, p.432).

## **Planificación**

“Es la recopilación, organización y procesamiento de la información para facilitar la toma de decisiones que dan la solución total o parcial a problemas definidos por funciones o necesidades institucionales específicas” (Andía, 2015, p.255).

## **Políticas**

“Declaraciones o entendimientos generales que guían o canalizan el pensamiento de la toma de decisiones” (Koontz et al., 2008, p.650).

## **Responsabilidad**

Cumplimiento de las funciones, roles del profesional dentro de una institución (Robbins & Judge, 2009).

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y nivel de investigación

El tipo de investigación es básica, de nivel asociativo o relacional, con enfoque cuantitativo y siguiendo un método hipotético – deductivo.

Arotoma (2007) menciona que la investigación básica “es aquella investigación que tiende a conocer, explicar y comprender la realidad y constituye fundamento para otras investigaciones; se interesa por problemas de conocimiento de cualquier tipo.” (p.163). Carrasco (2016) señala que el nivel considerado busca encontrar la asociación o relación entre dos o más variables en estudio. Charaja (2009) sostiene que el enfoque cuantitativo es aquella capaz de describir un determinado contexto tal como es, para ello considera importante la recolección de datos que permitan su medición y Arotoma (2007) menciona que el método hipotético – deductivo “basa sus explicaciones en un conjunto de proposiciones hipotéticas (hipótesis) y no en leyes” (p.27).

#### 3.2 Diseño de investigación

El diseño es no experimental, de corte transversal, descriptivo y correlacional asociativo. Según Arotoma (2007) el autor sustenta que un estudio no experimental “es toda investigación en las que son imposibles manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o condiciones” (p.177). Sánchez y Reyes (1998) mencionan sobre el estudio de corte transversal diciendo que: “este tipo de investigación estudia a los sujetos de diferentes edades en un mismo momento” (p.81).

Esto significa que este diseño de investigación buscó conocer la realidad tal y cual como se está manifestando el comportamiento de la variable motivación y desempeño laboral.



### 3.3 Población

La población a considerar para el proyecto de investigación es el total de docentes de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la localidad de Tamburco, y que a continuación se detalla:

**Tabla 3**

*Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial del distrito de Tamburco*

<b>Nombre de la Institución Educativa Inicial - Pública</b>	<b>Dirección de IE</b>	<b>Nº Alumnos</b>	<b>Nº Docentes</b>	<b>Nº Secciones</b>
208 Micaela Bastidas Puyucahua	Calle coronel gonzales s/n	91	4	4
155	Carretera bancapata	56	3	3
98	Kerapata	10	1	3
62	San Antonio	22	2	3
225	Pasaje Polonia S/N	67	3	3
102 Adamariz Figueroa Yabar	Maucacalle	62	3	3
05 Angelitos de la guarda	Jirón Cahuide	130	6	6
732	Carretera Tamburco	14	1	3
808	Nueva Rioja	9	1	3
1080	Ccanabamba	1	1	1
1117	Víctor Acosta Ríos	22	1	3
54036 Señor de la Exaltacion	Av. Tupac Amaru 129	47	2	2
1134	Sahuanay	5	1	3
<b>TOTAL</b>		<b>536</b>	<b>29</b>	<b>40</b>

*Nota.* Elaborado en base a la ESCALE censo educativo 2021

De acuerdo a la tabla 2 se observa que se tiene 13 instituciones educativas del nivel inicial, que brindan servicio a 536 estudiantes, en 40 secciones. Además, se puede determinar que la población del proyecto de investigación es finita y está constituido por 29 docentes.

### 3.4 Muestra

Siendo la población pequeña, se considerará un muestreo no probabilístico intencionado o a juicio del investigador, por lo tanto, se decide trabajar con toda la población para la recolección de los datos y de manera que los resultados sean válidos.

### 3.5 Procedimiento de investigación

La investigación siguió un procedimiento debidamente ordenado y que a continuación se detalla:

- Elaboración de los instrumentos de investigación (cuestionarios), y debe ser validado por expertos.
- Realización de 10 encuestas para la prueba piloto y determinar su confiabilidad.
- Aplicación de los instrumentos de investigación al tamaño de la muestra para obtener los datos de cada variable.
- Los datos obtenidos por los cuestionarios serán procesados y analizados con la aplicación del SPSSv25.
- Los resultados serán interpretados (distribución de frecuencias como los resultados inferenciales).
- Elaboración de las discusiones, conclusiones y recomendaciones.

### 3.6 Técnicas e instrumentos

#### 3.6.1 Técnica de recolección de datos

La técnica de investigación fue la encuesta para la variable motivación, según Torres (2000) menciona que “es una técnica que permite obtener información de una muestra representativa de una determinada población. Es un proceso a través del cual conseguimos datos (económicos, educativos, políticos, ocupacionales, etc) de primera mano ...” (p.166-167).

La observación para la variable desempeño docente, también utilizada en investigaciones sociales, de acuerdo a Torroba (1991) la observación es una vía de investigación sistemática, planificada y estructurada en relación al objeto de estudio. En esta técnica juega un papel muy importante el uso de los sentidos que permitirán registrar datos adecuados y suficientes para el logro de los objetivos.

#### 3.6.2 Instrumento de investigación

Se utilizó el cuestionario como instrumento para la variable motivación, para Torres (2000) este instrumento de investigación “está estructurado a base de un conjunto de preguntas para obtener información sobre el problema que se está investigando” (p.168). Y para el desempeño laboral la lista de cotejo. Ambos instrumentos bajo la escala tipo Likert. Siendo la naturaleza del proyecto de investigación de carácter social estos instrumentos son adecuados, fueron validados por 3 expertos, respecto a su fiabilidad fue demostrada a través del coeficiente de McDonalds.

### 3.7 Análisis estadístico

El estadígrafo adecuado para el procesamiento de datos seleccionado fue el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall, Torres (2000) “mide la asociación entre dos variables empleando tablas cruzadas, sus valores alcanzados están entre -1 y +1. Cuando el valor es igual a -1, se dice que hay disociación completa y si es +1, hay asociación total” (p.267).

Esta prueba también es utilizada en investigaciones ex post facto porque permite medir la influencia de una variable sobre otra. Es decir, considera aspectos de causalidad, y es exclusivo para datos no paramétricos.

#### **Hipótesis estadística**

a. Estadístico (Coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall)

$H_0 t = 0$

$H_1 t \neq 0$

b. Nivel de significancia

$\alpha = .05$  v  $\alpha = 5\%$

c. Toma de decisión

$H_0 p \text{ valor} > .05$

$H_1 p \text{ valor} \leq .05$

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIONES

#### 4.1 Análisis de los resultados no inferenciales

##### 4.1.1 Análisis descriptivo de la variable motivación

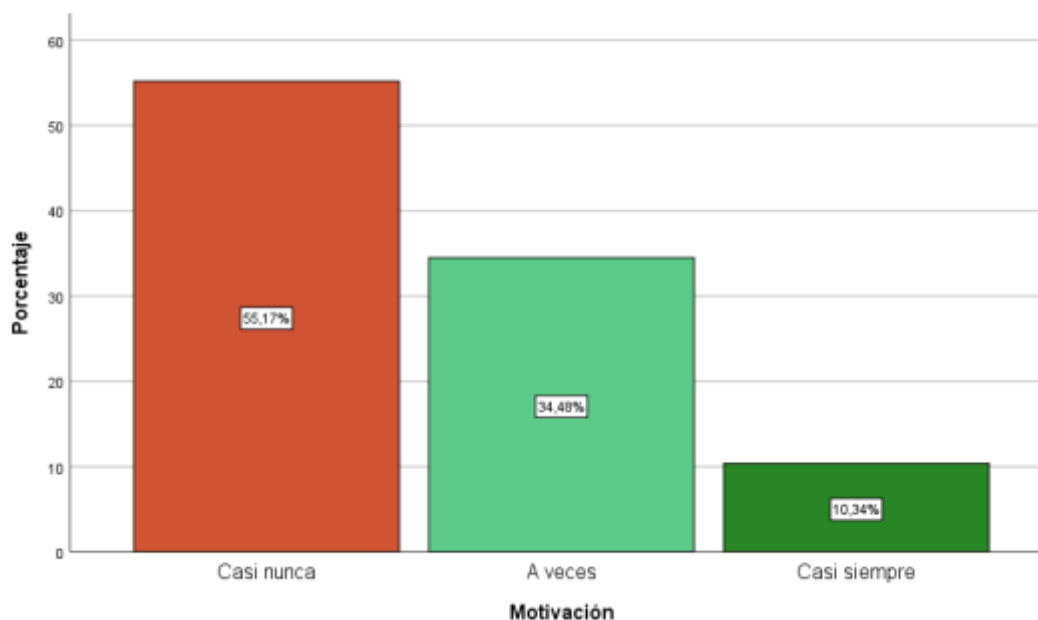
**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias de la motivación desde la perspectiva del docente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	16	55,2	55,2	55,2
	A veces	10	34,5	34,5	89,7
	Casi siempre	3	10,3	10,3	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

**Figura 1**

*Distribución porcentual de frecuencias de la motivación*



La tabla 4 y figura 1 respecto a la motivación, refleja que el 55,17% que corresponde a 16 docentes señalan que esta nunca se preocupa en tomar consideración las necesidades de logro, poder o afiliación como fuerza motivadora. El 34,48% (10 encuestados) señala que a veces estas dimensiones son aspectos motivadores y un

10,34% (3 docentes) indicaron que casi siempre resultan ser condiciones motivadoras en su crecimiento personal, profesional y familiar.

### Descripción de la dimensión necesidad de logro

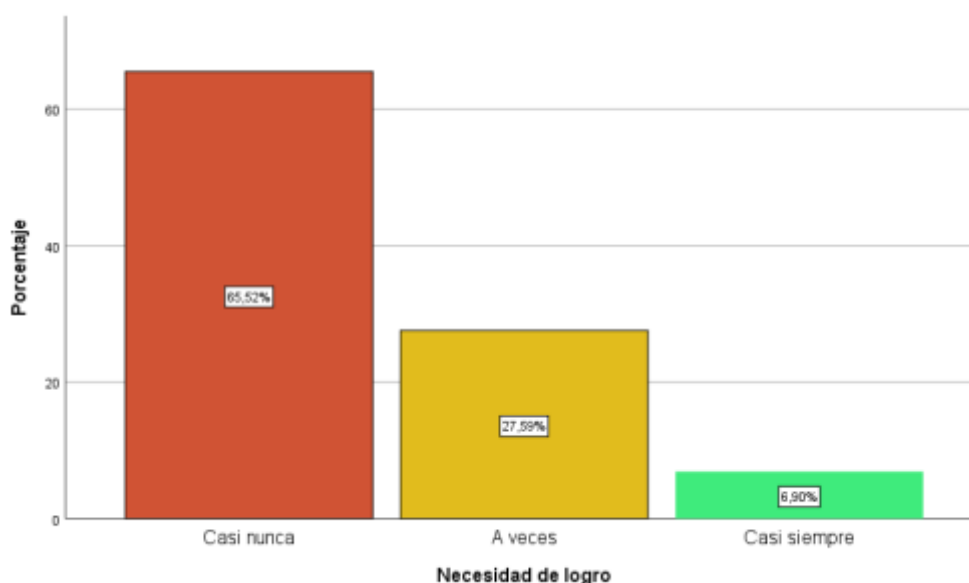
**Tabla 5**

*Distribución de frecuencias del comportamiento de la dimensión necesidad de logro*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	19	65,5	65,5	65,5
	A veces	8	27,6	27,6	93,1
	Casi siempre	2	6,9	6,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

**Figura 2**

*Distribución porcentual de frecuencias de la necesidad de logro*



En la tabla 5 y figura 2 considerando la necesidad de logro, se observa que el 65,52% que corresponde a 19 encuestados señalan que casi nunca se preocupan por su crecimiento profesional, en lograr éxitos académicos, en asumir retos y responsabilidades y no les preocupa ser reconocidos. El 27,59% señalaron que a

veces le interesan considerar estos indicadores de logro, y un 6,9% (2 docentes) se preocupan por su crecimiento profesional y logros académicos y están dispuestos a asumir retos y responsabilidades.

### Descripción de la dimensión necesidad de poder

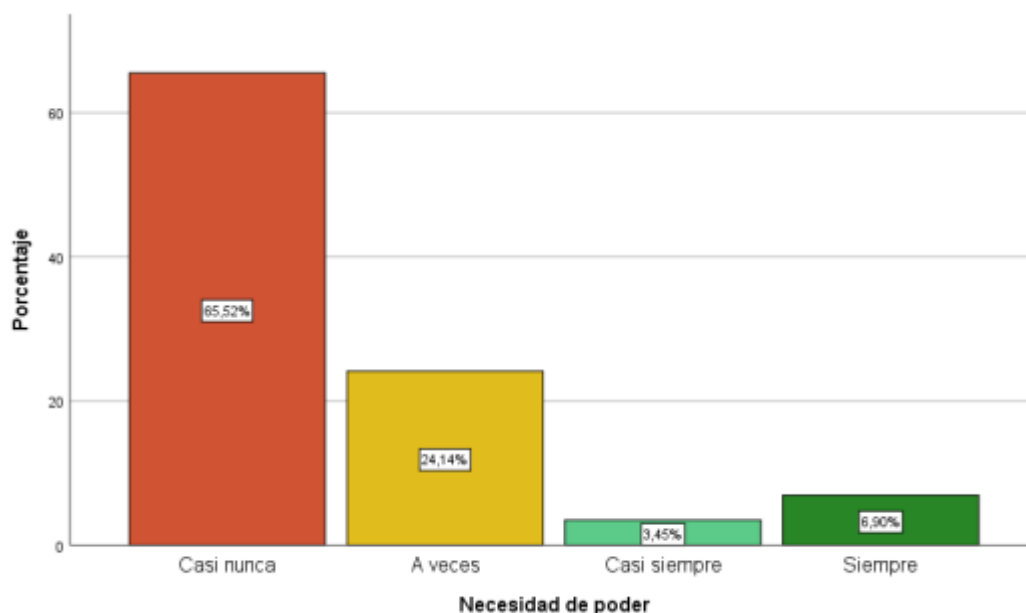
**Tabla 6**

*Distribución de frecuencia del comportamiento de la dimensión necesidad de poder*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	19	65,5	65,5	65,5
	A veces	7	24,1	24,1	89,7
	Casi siempre	1	3,4	3,4	93,1
	Siempre	2	6,9	6,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

**Figura 3**

*Distribución porcentual de frecuencias de la necesidad de poder*



En la tabla 5 y figura 3 considerando la necesidad de poder, se observa que el 65,52% que corresponde a 19 encuestados señalan que casi nunca se preocupan por su crecimiento profesional, en lograr éxitos académicos, en asumir retos y

responsabilidades y no les preocupa ser reconocidos. El 24,14% que corresponden a 7 encuestados señalan que a veces en su desempeño consideran estos indicadores de poder, y un 3,45% que corresponde a 1 encuestado señala que casi siempre demuestra sus capacidades con fundamentos sólidos. 6,90% que corresponde a 2 encuestados señalan que siempre buscan fortalecer sus capacidades con discursos sólidos.

### **Descripción de la dimensión necesidad de afiliación**

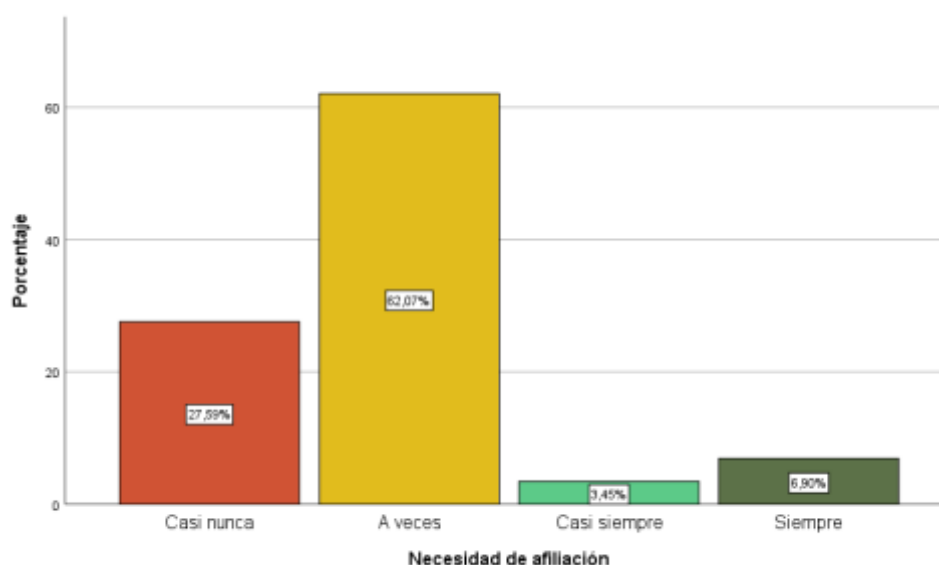
**Tabla 7**

*Distribución de frecuencia del comportamiento de la dimensión necesidad de afiliación*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Casi nunca	8	27,6	27,6	27,6
	A veces	18	62,1	62,1	89,7
	Casi siempre	1	3,4	3,4	93,1
	Siempre	2	6,9	6,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

**Figura 4**

*Distribución porcentual de frecuencias de la necesidad de afiliación*



En la tabla 7 y figura 4 considerando la necesidad de afiliación, se observa que el 27,59% que corresponde a 8 encuestados señalan que casi nunca se preocupan en cooperar en las actividades programadas y no demuestra un comportamiento amable. El 62,07% que corresponde a 18 encuestados señalaron que a veces demuestran un comportamiento amable y son comprensivos con las dificultades que pueden tener otros colegas. 3,45% corresponde a 1 docente señala que casi siempre incluye en sus proyectos pedagógicos a sus colegas. 6,90% que corresponde a 2 docentes mencionan que son comprensivos y demuestran un comportamiento amable en el desarrollo de una actividad.

#### 4.1.2 Descripción de la variable desempeño laboral

**Tabla 8**

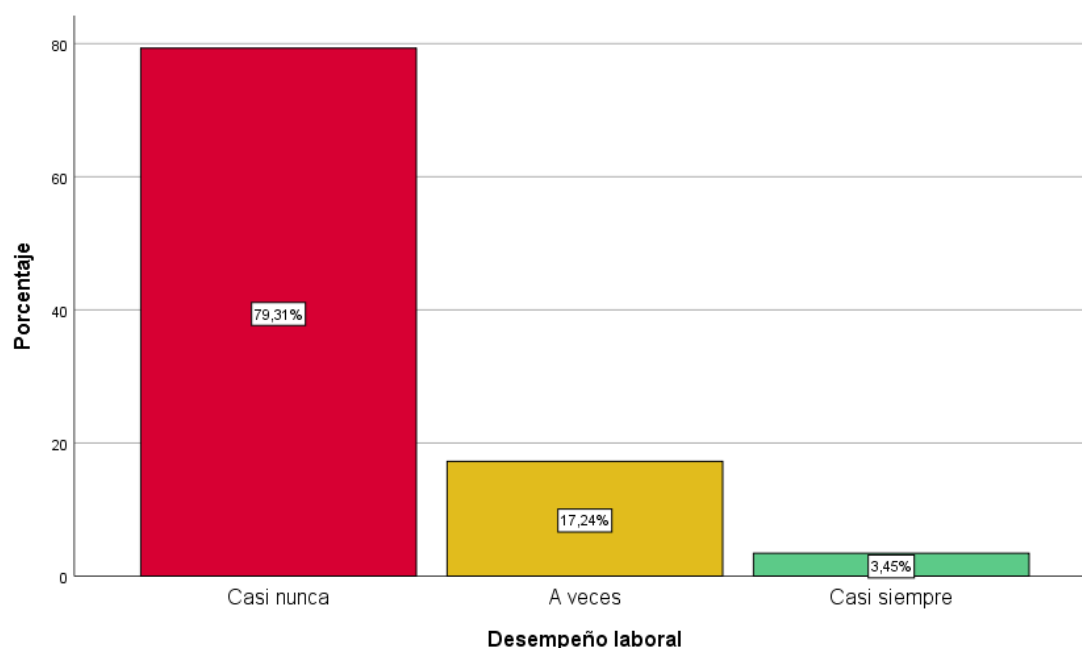
Distribución de frecuencia del desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	23	79,3	79,3	79,3
	A veces	5	17,2	17,2	96,6
	Casi siempre	1	3,4	3,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0	



**Figura 5**

*Distribución porcentual de frecuencias del desempeño laboral*



En la tabla 8 y figura 5 considerando el desempeño laboral, se observa que el 79,31% que corresponde a 23 docentes mostraron actitudes y comportamientos que reflejaron que casi nunca planifican el trabajo pedagógico, ni la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje es baja. 17,24% que corresponde a 5 docentes que a veces participan en sus responsabilidades profesionales. El 3,45% (1 docente) casi siempre planifica, hace gestión de los procesos pedagógicos y asume sus responsabilidades profesionales.

**Descripción de la dimensión planificación del trabajo pedagógico**

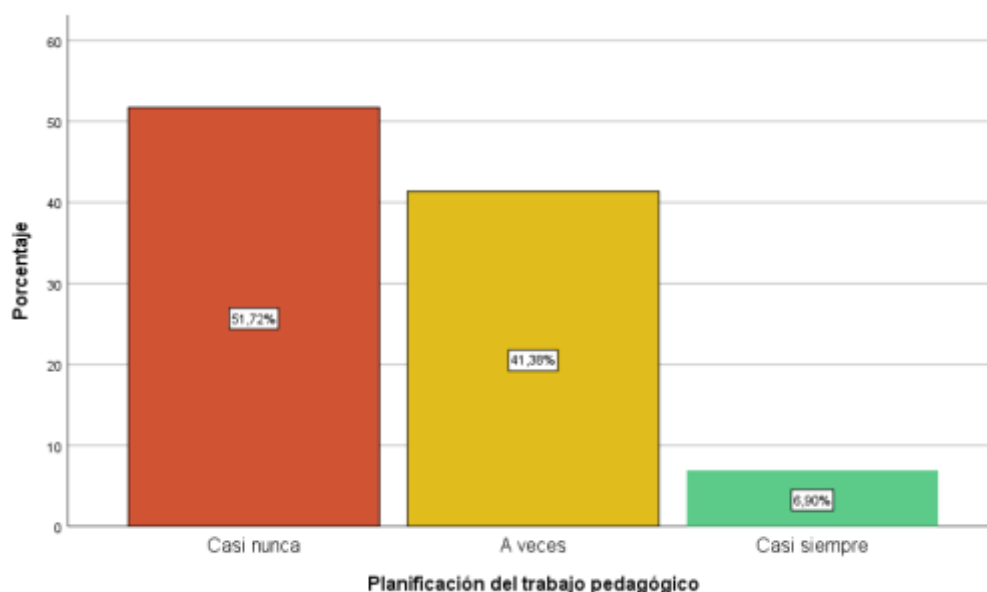
**Tabla 9**

*Distribución de frecuencia de la planificación del trabajo pedagógico*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	15	51,7	51,7	51,7
	A veces	12	41,4	41,4	93,1
	Casi siempre	2	6,9	6,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

**Figura 6**

*Distribución porcentual de frecuencias de la planificación del trabajo pedagógico*



En la tabla 9 y figura 6 respecto a la planificación del trabajo pedagógico, se observó que el 51,72% que corresponde a 15 docentes casi nunca consideran las bases pedagógicas, los ejes transversales, estrategias pedagógicas apropiadas, y tampoco programan actividades de acuerdo al interés del niño. Además, se observó que el 41,38% (12 docentes) a veces consideraban en sus sesiones y/o talleres las bases pedagógica ejes transversales y demás indicadores respecto a esta dimensión. Mientras que el 6,90% (2 docentes) ca siempre cumplían con la planificación.

### **Descripción de la dimensión gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje**

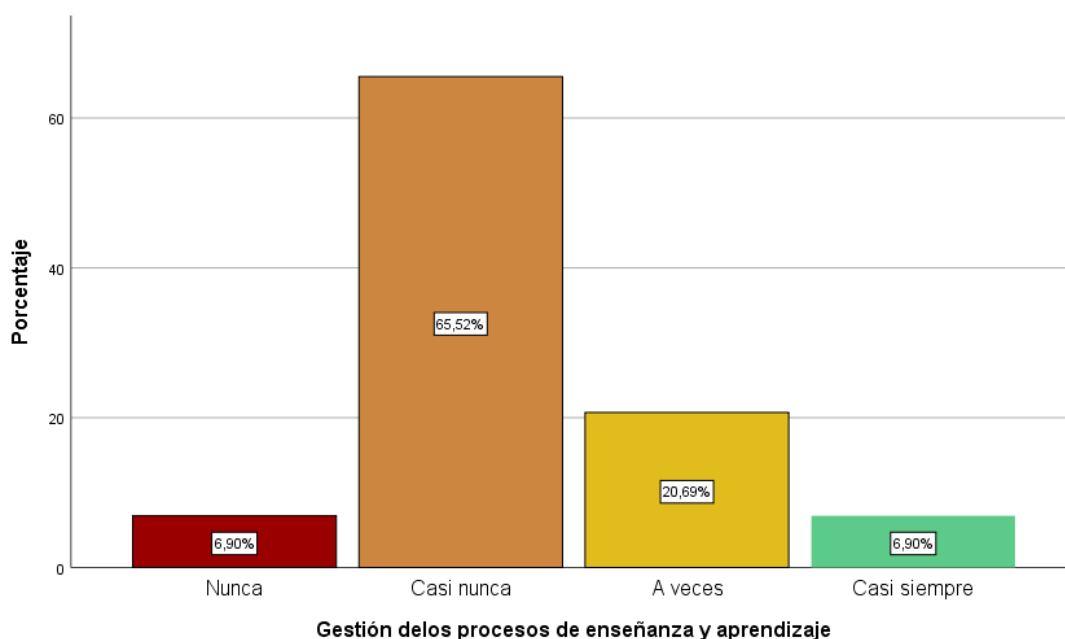
**Tabla 10**

*Distribución de frecuencia de la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,9	6,9	6,9
	Casi nunca	19	65,5	65,5	72,4
	A veces	6	20,7	20,7	93,1
	Casi siempre	2	6,9	6,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

## Figura 7

*Distribución porcentual de frecuencias de la competencia docente*



En la tabla 10 y figura 7 respecto a la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, se observó que el 6,90% que corresponde a 2 docentes que nunca generan una relación afectiva, un lenguaje sencillo, establecen un adecuado acceso para los niños y no utilizan un lenguaje de acuerdo al contexto. Además, se observó que el 65,52% (19 docentes) que casi nunca fomentan a los niños actitudes reflexivas, aplican los instrumentos de evaluación pertinente y adecuadamente. y demás indicadores respecto a esta dimensión. Se observó que el 20, 69% (6 docentes) que a veces manejan los instrumentos de evaluación, programan actividades de retroalimentación y hacen un manejo adecuado de los materiales Mientras que el 6,90% (2 docentes) casi siempre muestran creatividad en el uso de recursos medios digitales, emplean técnicas y estrategias apropiadas para el desarrollo de la comprensión de sus actividades desarrolladas.

## Descripción de la dimensión Responsabilidades profesionales

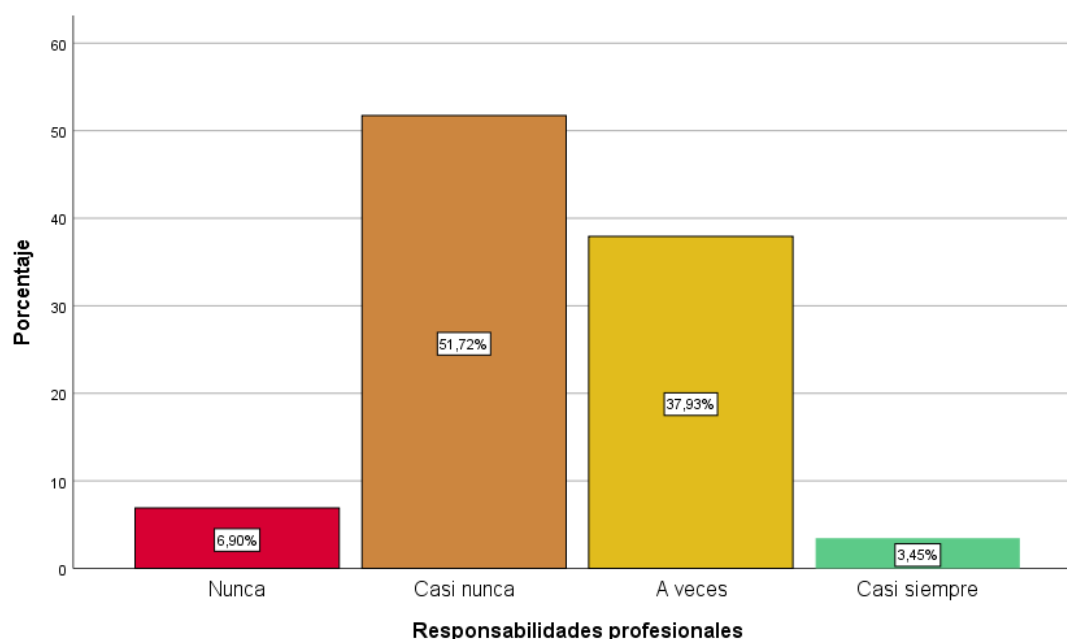
**Tabla 11**

*Distribución de frecuencia de las responsabilidades profesionales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,9	6,9	6,9
	Casi nunca	15	51,7	51,7	58,6
	A veces	11	37,9	37,9	96,6
	Casi siempre	1	3,4	3,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

**Figura 8**

*Distribución porcentual de frecuencias de las responsabilidades profesionales*



En la tabla 11 y figura 8 respecto a las responsabilidades profesionales, se observó que el 6,90% que corresponde a 2 docentes que nunca consideran la construcción de los instrumentos de gestión, la elaboración de propuestas y no orientan a los niños a resolver problemas en la gestión pedagógica. Se observó que el 51,72% (15 docentes) que casi nunca orientan a los niños a resolver problemas, sus experiencias pedagógicas y puntualidad de sus actividades programadas. Se observó que el 37,93% (11 docentes) que a veces cumplen con puntualidad y

demuestran un comportamiento ético en sus actividades programadas. Mientras que el 3,45% (1 docente) que casi siempre entregan con puntualidad los informes y participan en la solución de conflictos en la gestión institucional.

## 4.2 Análisis de los resultados inferenciales

### 4.2.1 Contrastación de la hipótesis general

#### **Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):**

No se presenta una asociación significativa entre la motivación con el desempeño laboral docente desde la perspectiva del estudiante del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020.

#### **Hipótesis Alterna (H<sub>1</sub>):**

Se presenta una asociación positiva y significativa de la motivación con el desempeño laboral docente desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020.

#### **Tabla 12**

*Coefficiente de asociación causal Tau\_b de Kendall de la motivación con el desempeño laboral*

			<b>Motivación</b>	<b>Desempeño laboral</b>
Tau_b de Kendall	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,444**
		Sig. (unilateral)	.	,007
		N	29	29
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,444**	1,000
		Sig. (unilateral)	,007	.
		N	29	29

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

La Tabla 11 considerando que el **p** valor es igual a ,007 menor al nivel de significancia (,05) permite rechazar la H<sub>0</sub> y afirmar que se presenta una asociación positiva y significativa de la motivación con el desempeño laboral docente. Además, teniendo en cuenta que el coeficiente de Tau\_b es igual a ,444\*\* demuestra que el nivel de asociación es moderado.

## Contrastación de la hipótesis estadística específica 1

### Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):

No se presenta una asociación significativa de la necesidad de logro con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020.

### Hipótesis Alternativa (H<sub>1</sub>):

Se presenta una asociación significativa de la necesidad de logro con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020.

### Tabla 13

*Coefficiente de asociación causal Tau\_b de Kendall de la necesidad de logro con el desempeño laboral*

			Necesidad de logro	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Necesidad de logro	Coefficiente de asociación	1,000	,105
		Sig. (unilateral)	.	,282
		N	29	29
	Desempeño laboral	Coefficiente de asociación	,105	1,000
		Sig. (unilateral)	,282	.
		N	29	29

La tabla 13, considerando que el p valor es igual a ,282 mayor al nivel de significancia (,05) permite aceptar la H<sub>0</sub> y se afirma que no se presenta una asociación significativa de la necesidad de logro con el desempeño laboral docente, aceptando de esta manera la H<sub>0</sub>.

### Hipótesis estadística específica

### Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):

No se presenta una asociación significativa de la necesidad de poder con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020.

### Hipótesis Alterna (H1):

Se presenta una asociación significativa de la necesidad de poder con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020.

**Tabla 14**

*Coefficiente de asociación Tau\_b de Kendall de la necesidad de poder con el desempeño laboral*

			<b>Necesidad de poder</b>	<b>Desempeño laboral</b>
Tau_b de Kendall	Necesidad de poder	Coefficiente de asociación	1,000	,401*
		Sig. (unilateral)	.	,013
		N	29	29
	Desempeño laboral	Coefficiente de asociación	,401*	1,000
		Sig. (unilateral)	,013	.
		N	29	29

\*. La asociación es significativa en el nivel 0,05 (unilateral).

La tabla 14, considerando que el **p** valor es igual a ,013 menor al nivel de significancia (,05) permite rechazar la H0 y afirmar que se presenta una asociación positiva y significativa de la necesidad de poder con el desempeño laboral docente. Además, teniendo en cuenta que el coeficiente de Tau\_b es igual a ,401\* demuestra que el nivel de asociación es moderado.

### Hipótesis estadística específica

#### Hipótesis Nula (H0):

No se presenta una asociación significativa de la necesidad de afiliación con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020.

#### Hipótesis Alterna (H1):

Se presenta una asociación muy significativa de la necesidad de afiliación con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020.

**Tabla 15**

*Coefficiente de asociación causal Tau\_b de Kendall de la necesidad de afiliación con el desempeño laboral*

			<b>Necesidad de afiliación</b>	<b>Desempeño laboral</b>
Tau_b de Kendall	Necesidad de afiliación	Coeficiente de asociación	1,000	,436**
		Sig. (unilateral)	.	,008
		N	29	29
	Desempeño laboral	Coeficiente de asociación	,436**	1,000
		Sig. (unilateral)	,008	.
		N	29	29

\*\* . La asociación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

La tabla 15, considerando que el p valor es igual a ,008 menor al nivel de significancia (,05) permite rechazar la Ho y afirmar que se presenta una asociación positiva y muy significativa de la necesidad de afiliación sobre el desempeño laboral docente. Además, teniendo en cuenta que el coeficiente de Tau\_b es igual a ,436\*\* demuestra que el nivel de asociación es moderado.

#### 4.3 Discusiones

De acuerdo a los hallazgos descriptivos señalan que más del 50% de los docentes casi nunca consideran tener una necesidad de poder, de logro ni de afiliación demostrando que se sienten bien en su zona de confort, estos resultados refuerzan los encontrados por Acosta (2019) quien señala que los docentes en cuanto al estado anímico son preocupante reflejado en ellos derrota. Sin embargo, Tijerina (2011) sostiene que los docentes tienen una motivación propia orientada a la búsqueda de su bienestar económico y reconocimiento social. Asimismo, López y Tucto (2017) señalan que el nivel de motivación del docente es bueno, sin considerar el beneficio económico porque se contrarresta con otros tipos de motivación.

En cuanto, a los resultados inferenciales López y Tucto (2017) indica que el desempeño está ligado no solo a la ética profesional sino a necesidades de capacitación, méritos. Esto no es similar a la realidad del ámbito de estudio debido a que los resultados de la investigación indican que la necesidad de logro no influye



sobre el desempeño docente. Por otro lado, Bruno (2017) concluye que no hay relación entre la motivación laboral y el desempeño docente, que en contrario a los resultados alcanzados en la presente investigación refleja de manera objetiva que si existe una influencia de la motivación sobre el desempeño docente de manera muy significativa y moderada.

Gallardo (2017) indica que la motivación laboral influye sobre el desempeño de los docentes los cuales son base para los lineamientos del programa de motivación. Y con los resultados de esta investigación y corrobora lo antes mencionado.

Koontz et al. (2008) considera un enfoque de necesidades como motor para alcanzar sus objetivos en los diversos aspectos de la vida (familiar, profesional, personal, social), es así que menciona que el deseo de todo individuo de alcanzar el éxito necesita de asumir responsabilidades que tiene que ver con el cumplimiento de funciones en el ámbito laboral y que se encuentra relacionado con el desempeño. Por lo tanto, el asumir retos, trabajar más horas de las que está obligado, y un bajo temor al fracaso le permite demostrar con mayor impacto su desenvolvimiento en el trabajo encomendado, esta afirmación se sustenta con lo mencionado por los hallazgos de esta investigación y de otros autores que también afirman que la motivación es un factor que influye sobre el desempeño laboral.

Estos resultados inferenciales que se da a conocer con este estudio que indica que existe una asociación positiva y significativa entre las variables también se puede explicar por la necesidad de poder que tiene cada individuo, y que requiere satisfacerla, demostrando con la manera como realiza su trabajo, reflejando conocimiento, liderazgo, explicar la razón de como hace su trabajo y sobre todo enseñando los caminos para lograr sus objetivos y comunicarse de manera acertada con los demás, y que esta está fundamentada con la necesidad de poder establecida por Koontz et al. (2008), quien señala que la naturaleza del hombre siempre es liderar y sentir que tiene seguidores, pero para esto se debe mostrar capacidades.

#### 4.4 Conclusiones

Respecto a la motivación, se concluye que 16 docentes de 29 individuos de la muestra señalan que no se preocupa en tomar consideración las necesidades de logro, poder o afiliación como fuerza motivadora. Es decir, que este grupo mayoritario muestra ser conformista con su desarrollo profesional. 10 encuestados señalan que a veces estas necesidades impulsan a su crecimiento personal y solo 3 docentes da a conocer que este enfoque de necesidades son factores motivadores no solo para su crecimiento profesional, sino también personal y familiar (Ver Tabla 3). Por otro lado, respecto a la variable desempeño laboral, 23 docentes presentan actitudes y comportamientos que reflejaron que casi nunca planifican el trabajo pedagógico, ni la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje es baja, 5 docentes a veces participan en sus responsabilidades profesionales y solo un docente por lo general planifica, hace gestión de los procesos pedagógicos y asume sus responsabilidades profesionales. Estas conclusiones de los hallazgos descriptivos, con el proceso estadístico permite hacer la conclusión inferencial que existe una asociación positiva significativa y moderada entre la motivación con el desempeño docente esto dentro del enfoque de la teoría de necesidades.

Se puede evidenciar que la necesidad de logro no influye sobre el desempeño docente. Además, a mayor necesidad de poder como dimensión de la motivación se genera un cambio positivo significativo y de nivel moderado sobre el desempeño laboral y a mayor necesidad de afiliación como dimensión de la motivación se genera un cambio positivo, significativa y de nivel moderado sobre el desempeño laboral.

#### 4.5 Recomendaciones

Los directores de las instituciones educativas deben:

Considerar un trabajo de *Couching* para todos sus docentes, con la finalidad de reconocer cuáles son sus potencialidades y necesidades, y a partir de ello ser orientados para explotarlas satisfaciendo sus necesidades de manera que busque la mejora el desempeño profesional con el propósito de mejorar la calidad de servicio educativo.

Generar talleres que orienten al docente sobre la importancia del crecimiento profesional para lograr el éxito, que les permite afrontar nuevos retos o desafíos y asumir responsabilidades (necesidad de logro) para la mejora de su propio desempeño laboral, generando mayores oportunidades en su vida laboral.

Implementar cursos respecto a procesos de liderazgo para conducir a satisfacer la necesidad de poder y a través de este mecanismo puedan mejorar su desempeño profesional.

Realizar talleres orientadas a fortalecer el compromiso institucional y que genere un clima organizacional muy adecuado y en equilibrio para garantizar satisfacer la necesidad de afiliación y con ello mejorar el desempeño laboral.

## REFERENCIAS

- Acosta, M. (2019). *La motivación docente como factor que influye en el desempeño educativo de las educadoras de nivel inicial en las escuelas de la Parroquia de Nayón*. [Tesis de licenciatura. Universidad de Las Américas].
- Andía, W. (2015). *Diccionario de administración*. Lima - Perú: Ediciones Arte & Pluma.
- Arotoma, S. (2007). *Tesis de grado y metodología de investigación en organizaciones, mercado y sociedad*. DSG Vargas S.R.L.
- Bruno, A. (2017). *Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07 - 2016*. [Tesis de maestría. Universidad César vallejo].
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. San Marcos.
- Charaja, F. (2009). *El MAPIC en la Metodología de la Investigación*. Sagitario.
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill/Interamericana editores S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Gallardo, K. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un Colegio de Educación Secundaria*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional Agraria La Molina].
- González, J., & Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, 24(47), 24(47), 90-114. <https://cutt.ly/fC5m5E1>
- Guevara, P. (2016). *Factores determinantes en el desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. [Tesis de licenciatura. Universidad Técnica DE Ambato].
- Hughes, R., Ginnett, R., & Curphy, G. (2007). *Liderazgo: cómo aprovechar las lecciones de la experiencia*. Mc Graw Hill Interamaeicana.
- Juárez, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la Región Callao*. [Tesis de maestría. Universidad San ignacio de Loyola].
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2008). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. Mc Graw Hill Interamericana.

- López, R., & Tucto, S. (2017). *La motivación laboral y su relación con el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán, distrito de Tarapoto, provincia y región San Martín – 2015*. [Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de San Martín de Tarapoto].
- Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>.
- Ministerio de Educación. (2007). *Sistema de evaluación de desempeño docente*. MINEDU.
- Puig, M., Martínez, M., & Valdés, N. (2016). Consideraciones sobre el desempeño profesional del profesor. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(3), 433-441. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v32n3/enf170316.pdf>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. PEARSON.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica*. MANTARO.
- Tapia, V., & Tipula, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - Perú. *Comunicación*, 8(2), 72-80. <https://cutt.ly/uC5mXAx>
- Tijerina, J. (2011). *Papel de la motivación en el desempeño docente*. [Tesis de maestría. Universidad Autónoma de Nueva León].
- Torres, C. (2000). Orientaciones básicas de metodología de la investigación científica. Libros y Publicaciones.
- Valeriano, L. (2002). *Organización empresarial*. WMB & ASOCIADOS S.R.L.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p style="text-align: center;"><b>GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de asociación de la motivación con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020?</p> <p style="text-align: center;"><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>¿Cuál es la asociación de la necesidad de logro con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020?</p> <p>¿Cuál es la asociación de la necesidad de poder con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020?</p> <p>¿Cuál es la asociación de la necesidad de afiliación en el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020?</p>	<p style="text-align: center;"><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar el nivel de asociación de la motivación con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020.</p> <p style="text-align: center;"><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>Identificar la asociación de la necesidad de logro con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020.</p> <p>Identificar la asociación de la necesidad de poder con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020.</p> <p>Identificar la asociación de la necesidad de afiliación con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020.</p>	<p style="text-align: center;"><b>GENERAL</b></p> <p>Se presenta una asociación positiva y significativa de la motivación con el desempeño laboral docente desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Publicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020.</p> <p style="text-align: center;"><b>ESPECIFICOS:</b></p> <p>Se presenta una asociación significativa de la necesidad de logro con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020.</p> <p>Se presenta una asociación significativa de la necesidad de poder con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020.</p> <p>Se presenta una asociación muy significativa de la necesidad de afiliación con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Variable 1</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Motivación</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Necesidad de logro Necesidad de poder Necesidad de afiliación</p> <p style="text-align: center;"><b>Variable 2</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Desempeño laboral</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Planificación del trabajo pedagógico. Gestión de los procesos de enseñanza – aprendizaje. Responsabilidades profesionales.</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>Método:</b> Hipotético - deductivo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, de corte transversal.</p> <p><b>Población:</b></p> <p>Total de docentes de las instituciones educativas de nivel inicial de la zona urbana del distrito de Tamburco.</p> <p><b>Muestra:</b> Técnica no probabilística intencionada.</p> <p><b>Técnicas:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>Cuestionario</p> <p><b>Prueba estadística:</b></p> <p>Pruebas estadísticas Taub de Kendall</p> <p><b>Aplicativo informático</b></p> <p>SPSS v25.</p>

Este libro se terminó de publicar en la editorial

**Instituto Universitario  
de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú**



ISBN: 978-612-5069-25-2



EDITADA POR  
INSTITUTO  
UNIVERSITARIO  
DE INNOVACIÓN CIENCIA  
Y TECNOLOGÍA INUDI PERÚ