



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**

**DESEMPEÑO DOCENTE Y MOTIVACIÓN LABORAL
EN DOCENTES DE LA CIUDAD DE PUCALLPA, 2020.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL**

AUTOR

NAVARRO VALDIVIA, ROSA PAOLA

ORCID: 0000-0001-8815-0123

ASESOR

QUIÑONES NEGRETE, MAGALY MARGARITA

ORCID: 0000-0003-2031-7809

PUCALLPA – PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Navarro Valdivia, Rosa Paola

ORCID: 0000-0001-8815-0123

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Pucallpa, Perú

ASESOR

Quiñones Negrete, Magaly Margarita

ORCID: 0000-0003-20314-7809

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Humanidades, Escuela Profesional de Educación, Chimbote, Perú

JURADO

Zavaleta Rodriguez, Andres Teodoro

ORCID: 0000-0002-3272-8560

Carhuanina Calahuala, Sofia Susana

ORCID: 0000-0003-1597-3422

Muñoz Pacheco, Luis Alberto

ORCID: 0000-0003-3897-0849

3. HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Zavaleta Rodriguez, Andres Teodoro

PRESIDENTE

Carhuanina Calahuala, Sofia Susana

MIEMBRO

Muñoz Pacheco, Luis Alberto

MIEMBRO

Quiñones Negrete, Magaly Margarita

ASESORA

| 14. AGRADECIMIENTO

A Dios por iluminarme el camino de la verdad y a quienes hicieron posible la culminación del estudio.

A la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, porque me permitió estudiar en esta casa, alma mater, donde recibí una formación sólida de la ciencia y el conocimiento.

A mis maestros por despertar en mí, el interés por el trabajo, por enseñarme a ser minuciosa en los detalles de la investigación.

LA AUTORA

DEDICATORIA

A mis hijos queridos Manuel, Miguel Angel, Fabrizio Paolo por ser ellos la luz de vida y a mi esposo Manuel, mi hermano Walter, mi mamá Nancy, mi papá Gilberto unos compañeros de estudios por el amor y paciencia en el desarrollo de este proceso formativo.

A mis tías Graciela, Ernesto y Mercedes, por sus consejos y el apoyo moral y espiritual para el logro de los propósitos previstos

Navarro

5. RESUMEN

Se observó que en esta etapa de pandemia las exigencias para los profesores se han incrementado para la mejora de su desempeño, pero la motivación y el interés del docente se ha visto disminuida por la presión laboral y el uso de la tecnología, por ello se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el desempeño y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020. Se utilizó para el estudio el tipo de investigación cuantitativa, diseño no experimental, de nivel correlacional; con una muestra de 51 docentes de todos los niveles, seleccionados por un muestreo no probabilística por conveniencia, donde se utilizó el instrumento de cuestionario para ambas variables validado y confiable de ∞ . 0,0897. Cuyo resultado se determina, que el desempeño docente es alto (100.0%) como en sus dimensiones: Factores de la práctica con los vínculos de la convivencia (100.0%), dirección de la enseñanza y aprendizaje (98.0%) y gestión y organización escolar (74.5%); mientras en motivación laboral es alto (56.9%); pero en sus dimensiones como: Necesidades de protección laboral (64.7%), en necesidades sociales y pertenencia (66.7%) y necesidad de autoestima (51.0%) y la necesidad de autorrealización (66.7%) es alta. Y, se concluye, que el nivel del objeto de estudio es alto (desempeño y motivación laboral) y de igual forma existe relación lineal directa débil entre las variables ($p > 0.05$ y sus respectivas dimensiones excepto con los factores de la práctica con los vínculos de la convivencia que tiene una correlación de Pearson de $r = 0.300$ con la motivación laboral y a nivel de significación bilateral de $p < 0.05$ en el objeto de estudio.

Palabras clave: *Docente, desempeño docente, motivación laboral*

ABSTRACT

It was observed that in this stage of pandemic the demands for teachers have increased for the improvement of their performance, but the motivation and interest of the teacher has been diminished by work pressures and the use of technology, therefore the following general objective was proposed: To determine the relationship between performance and work motivation in teachers in the city of Pucallpa, 2020. The study used for the study the type of quantitative research, non-experimental design, correlational level; with a sample of 51 teachers of all levels, selected by a nonprobabilistic sampling by convenience, where the questionnaire instrument was used for both variables validated and reliable of ∞ . 0.0897. Whose result is determined, that the teaching performance is high (100.0%) as in its dimensions: Factors of practice with coexistence links (100.0%), direction of teaching and learning (98.0%) and school management and organization (74.5%); while in work motivation is high (56.9%); but in its dimensions such as: work protection needs (64.7%), in social needs and belonging (66.7%) and need for self-esteem (51.0%) and the need for self-actualization (66.7%) is high. And, it is concluded, that the level of the object of study is high (performance and work motivation) and likewise there is a weak direct linear relationship between the variables ($p > 0.05$ and their respective dimensions except with the factors of practice with the links of coexistence that has a Pearson correlation of $r = 0.300$ with work motivation and at the level of bilateral significance of $p < 0.05$ in the object of study.

Keyword: *Teacher, teaching performance, work motivation.*

6. CONTENIDO

Titulo	ii
Equipo de trabajo.....	ii
Hoja de Firma del Jurado y Asesor	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Contenido	viii
Índice de Gráficos.....	xii
Índice de Tablas.....	xii
Índice de Cuadros	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA	7
2.1 Antecedentes.....	7
2.1.1 Antecedentes Internacionales	7
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	8
2.1.3 Antecedentes Regionales o Locales	11
2.2 Bases teóricas de la Investigación.....	12
2.2.1 Desempeño de docente.....	12
2.2.1.1 Definición de desempeño	12

2.2.1.2 Educación remota	13
2.2.1.3 Estrategias Didácticas.....	14
2.2.1.4 Clases Estrategias Didácticas	15
2.2.2 Motivación laboral	17
2.2.2.1 Definición de motivación laboral	17
2.2.2.2 Teorías de motivación laboral	20
2.2.2.3 Procesos Pedagógicos.....	22
III. HIPÓTESIS	24
IV. METODOLOGÍA	25
4.1 Diseño de la Investigación	25
4.2 Población y Muestra	27
4.2.1 Población	27
4.2.2 Muestra	27
4.2.2.1 Técnicas de muestreo	28
4.2.2.2 Criterios de inclusión y exclusión	28
4.3 Definición y Operacionalización de Variables e Indicadores	29
4.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	30
4.4.1 Técnicas	30
4.4.2 Instrumentos	30
4.5 Plan de Análisis	35
4.5.1 Plan de Análisis	36

4.6 Matriz de Consistencia	37
4.7 Principios Éticos En este trabajo, se consideró los reglamentos de la política de la investigación, la ética y la propiedad intelectual, como en los antecedentes y marcos teóricos, sin embargo, se citará respetando las normas APA, de tal manera, que será un trabajo de investigación auténtica y original.	38
V. RESULTADOS	39
5.1 Resultados	39
5.1.1 Respecto al Objetivo General: Determinar la relación entre el desempeño y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020	39
5.1.2 Respecto al Objetivo Específico: Determinar relación que existe entre los factores de la práctica con los vínculos de la convivencia del desempeño y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa	40
5.1.3 Respecto al Objetivo Específico: Determinar relación que existe entre dirección de la enseñanza y aprendizaje del desempeño y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa	41
5.1.4 Respecto al Objetivo Específico: Determinar relación que existe entre la gestión y organización escolar del desempeño y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa	42
5.1.5 Respecto al Objetivo Específico: Establecer el nivel que caracteriza al desempeño y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa	43
5.2 Análisis de Resultados.....	46
5.2.1 Respecto al Objetivo General: Determinar la relación entre el desempeño y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020	46

5.2.2 Respecto al Objetivo Específico: Determinar relación que existe entre los factores de la práctica con los vínculos de la convivencia del desempeño y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa	47
5.2.3 Respecto al Objetivo Específico: Determinar relación que existe entre dirección de la enseñanza y aprendizaje del desempeño y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa.....	48
5.2.4 Respecto al Objetivo Específico: Determinar relación que existe entre la gestión y organización escolar del desempeño y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa	50
VI. CONCLUSIONES	53
Aspectos complementarios	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
Anexos.....	64
Anexo 1: Instrumento	64
Anexo 2: Consentimiento informado (Cargo).....	70
3: Evidencia de Población.	72

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Nivel de desempeño docente y dimensiones.....	48
Gráfico 2 Nivel de motivación laboral y sus dimensiones.....	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra por sexo de docentes.....	28
Tabla 2 Distribución de ítems por dimensiones.....	33
Tabla 3 Distribución de ítems por dimensiones.....	35
Tabla 4 Correlación entre desempeño docente y motivación laboral.....	43
Tabla 5 Correlación Factores de la práctica con los vínculos de la convivencia entre motivación laboral.....	44
Tabla 6 Correlación de Dirección de la enseñanza y aprendizaje entre motivación laboral.....	45
Tabla 7 Correlación de Gestión y organización escolar entre motivación laboral.....	46
Tabla 8 Síntesis de correlación entre variables.....	47
Tabla 9 Nivel de desempeño docente y dimensiones.....	48
Tabla 10 Nivel de motivación laboral y sus dimensiones.....	49

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Operacionalización de variables e indicadores.....	29
Cuadro 2 Matriz de Consistencia.....	38

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño y la motivación laboral en docentes, es visto desde un contraste internacional, ya que, en los países desarrollados o capitalistas, primero, parte desde la valoración del desempeño docente para lo cual, se destina un presupuesto de 6% del producto bruto interno (PBI) (Lipton, 2019) y para el ejercicio profesional se exige como mínimo ser máster en educación con alta motivación laboral y además es una de las razones del desarrollo de esta investigación titulada: Desempeño y motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa 2020; por lo que los resultados en distintas pruebas internacionales reflejan los primeros lugares como en Singapur, Finlandia, Corea del Sur, Canadá, Estados Unidos, etc. (OCDE, 2015) además, los maestros son bien tratados, remunerados y son extremadamente preparados y esta incrementa la calidad de trabajo y la satisfacción de los usuarios. Lo cual, en vista de la perspectiva nacional la asociación de publicaciones educativas TAREA (2021) señalo que hubo un incremento del presupuesto educativo nacional para reforzar las brechas que pueden presentarse en el desarrollo del año 2020 con la llegada de la pandemia del Covid-19 destinando un total de 31 millones de soles, de los cuales solo un 87% de esa cantidad fue distribuida en los gobiernos nacionales, regionales y locales.

Tipán (2021) establece un punto importante durante el desarrollo de la investigación respecto a la pandemia mundial del Covid-19, en el cual evidencia diferentes retos en la educación inicial como son la adaptación de las instituciones educativas a un entorno virtual y remoto, la formación de los padres y niños a las tecnologías como herramientas de aprendizaje y enseñanza y sobre todo como la educación no presencial debe presentarse como una alternativa que cumpla con la enseñanza y educación de los niños de manera correcta, además que los maestros deben cooperar de manera activa a que este objetivo se cumpla de

manera efectiva para no perjudicar de ninguna manera la educación en como esta se esté presentando.

Nuestro sistema educativo nacional está orientado en la actualidad al desarrollo de lograr aprendizajes pertinentes y de calidad (Minedu & CNE, 2007) y asimismo, las políticas educativas se debe tener en cuenta el verdadero reconocimiento de las personas en el desarrollo potencial de la calidad de los aprendizajes el aprendizaje (CNE, 2020) frente a este horizonte la gestión pedagógica tanto de los directivos como de los propios docentes debe orientarse a la mejora de la planificación de los aprendizajes de acuerdo a las necesidades de su contexto y a la realidad sociocultural en donde el estudiante vive para lo cual, el docente y las autoridades deben verificar y orientar los procesos pedagógicos de acuerdo a las diferentes áreas de desarrollo del nivel de estudios y estas deben constituirse en la promoción de los procesos cognitivos de acuerdo a la gradualidad del nivel de estudio.

A nivel regional, el desempeño docente y su respectiva motivación laboral de acuerdo a evaluaciones demuestra un 97% tienen un buen desempeño docente (MINEDU, 2018a) en sus dimensiones como: Factores de la práctica con los vínculos de la convivencia (FPC), dirección de la enseñanza y aprendizaje (DEA) y la gestión y organización escolar (GOE) tanto como en rural (82%) y urbano (98%) en consecuencia, tienen una alta motivación laboral porque son satisfechas sus necesidades como: protección laboral sociales y pertenencia, autoestima y la autorrealización (Chiavenato, 2011b). Es importante destacar, el papel fundamental que realiza el docente en esta pandemia, el de asumir su responsabilidad profesional de conformidad a la potencialidad de formación profesional en la elaboración para el aprendizaje, la instrucción para el aprendizaje de los estudiantes como la colaboración en la gestión de la escuela relacionada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente como parte del dominio del marco de buen desempeño docente (Cuenca, 2020; MINEDU, 2014, 2018b)

Por estas cogniciones se traza el enunciado del problema: ¿Qué relación existe entre el desempeño y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa 2020? y al mismo tiempo se establece el objetivo general de: Determinar la relación entre el desempeño y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa 2020, consecuentemente se plantea los objetivos específicos como: Determinar la relación que existe entre los factores de la práctica con los vínculos de la convivencia y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020; determinar la relación que existe entre dirección de la enseñanza y aprendizaje y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa,2020; determinar la relación que existe entre la gestión y organización escolar y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020 y Identificar el nivel de desempeño y el nivel de la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa 2020.

El estudio tuvo como motivación en realizar este trabajo, porque los resultados de las diferentes pruebas nacionales e internacionales el estudio obtiene resultados inferiores con escalas de calificación de antes al previo (UMC, 2018a, 2018b); entonces, en muchas cuestiones se responsabiliza precisamente a un factor de desempeño y la propia motivación laboral del docente, entonces es preciso estar al tanto el nivel en que se encuentran los magistrales en esta zona de la selva amazónica y si esta tiene que ver con respecto a la motivación de cada actor educativo. Además, porqué se tiene que responsabilizar solo al docente y no así, a los demás factores internos y externos de estudio que presentan cada uno de los estudiantes de esta zona, así como la gestión de los órganos competentes en mejorar las condiciones de salud, alimentación, remuneración y el propio fortalecimiento de las capacidades del propio docente, pero que este fortalecimiento sea con profesionales de verdad, de renombre, para una buena calidad de servicio docente, con estrategias innovadas y que este profesional demuestre una alta competencia siquiera en uno de los estudiantes para mejores condiciones de la sociedad en que se encuentra.

Por otro lado, existen razones propuestas que motivan el estudio como; determinar la correlación existente entre las variables por lo se justifica desde el punto de vista teórico-científico, porque se establece el nivel de desempeño docente y la motivación laboral que tienen en esta zona de Pucallpa, a pesar de ser una zona con limitaciones de intercomunicación y la eficacia del servicio de conectividad en esta pandemia, para lo cual, hace uso de autoformación profesional acorde a los diferentes cambios tecnológicos. Asimismo, contribuye como precedente para las investigaciones posteriores en su fundamento teórico-científico, porque el estudio tiene como sustento el desarrollo del docente sobre la base del marco de buen desempeño docente (MINEDU, 2014; Minedu & CNE, 2007) y del fundamento humanístico de las insuficiencias humanas (A. Maslow, 1991; D. McClelland, 1989) producto de la motivación laboral y donde la satisfacción alcanza a nivel de autorrealización más alto en las personas, esta determinará el desempeño eficiente y eficaz del docente.

Por otro lado, la investigación se justifica desde el punto de vista metodológico, porque brinda un ajuste dentro del tipo y diseño de investigación, con un estilo de selección de la muestra y donde los instrumentos tienen un valor confiable y válido, que brindan información valiosa en los resultados y esta sirve para antecedentes de otras investigaciones. Por consiguiente, se contrasta con la hipótesis general planteada: Entre el desempeño y la motivación laboral existe relación directa en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

Consecuentemente, el estudio tiene una metodología establecida de tipo de investigación cuantitativa y correlacional con un nivel cuantitativo de diseño no experimental relacional bivariado, con una población de 62 docentes y una muestra de 51 docentes comprendidas de las zonas de Pucallpa, cuyo tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, el muestreo por conveniencia donde utilizó la encuesta como técnica y los instrumentos validados y confiables adaptados de Llancari (2019) para desempeño docente y para la motivación laboral por Abraham Maslow y adaptado por Tenorio (2019) las cuales

fueron difundidas por Google forms, donde se le agregó el consentimiento informado, previo a la aceptación se contabilizó en instrumento respetando su persona natural las cuales se han sometido al tratamiento de los resultados a través de programas estadísticos.

Los resultados obtenidos del 100% de los docentes el 90% corresponde al sexo femenino, con edad media de 39.7 con una desviación estándar de ± 9.4 que tiene condición contratado (84.3%) de nivel inicial (76.5%) en esta muestra se determina un nivel de desempeño docente alto (100%) como en sus dimensiones: Factores de la práctica con los vínculos de la convivencia, dirección de la enseñanza y aprendizaje y la gestión y organización escolar al igual ocurre con motivación laboral donde su nivel es alto (56.9%) como en sus dimensiones de necesidades de amparo laboral, sociales y pertenencia, de autoestima y de autorregulación, aceptándose la hipótesis de investigación, por lo que, de acuerdo al estudio correlacional se determina que entre desempeño y la motivación laboral docente no existe relación ($r = 0.252$) por tener una significancia de $p > 0.074$ al igual el estudio inferencial correlacional entre las dimensiones aceptándose la hipótesis nula.

En cuanto al estudio, se concluye que existe una relación lineal directa con un grado débil ($r = 0.252$) entre el desempeño y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020, por lo que se recomienda a todos los docentes incentivar en fortalecer los factores de la práctica con los vínculos de la convivencia del desempeño docente para tener una motivación laboral considerable en el objeto de estudio de la ciudad de Pucallpa.

Finalmente, el informe se ha organizado en cinco capítulos, como en el primero se tiene la: Introducción donde se determina la importancia que tiene el desempeño docente y la propia motivación laboral que existe en nuestra región durante la pandemia. En el segundo capítulo, se establece la revisión de la literatura donde se estable el desarrollo de los antecedentes, como las bases científicas de desempeño y motivación laboral, sustentado en

base a teorías, como su propia definición y su respetiva dimensión de cada variable. En el tercer capítulo se establece la metodología, sustentado en tipo de investigación correlacional de nivel cuantitativo con muestra establecida por conveniencia de diseño no experimental, sostenida con la operacionalización de las variables con técnicas e instrumento de recolección de datos validados y confiables, que considera un plan de análisis cuantitativo y sus respectivos procedimientos y los principios éticos. En el cuarto capítulo se determina los resultados descriptivos y el análisis inferencial de correlación de Pearson. Finalmente, el quinto capítulo determina las conclusiones y recomendaciones sobre el estudio respectivo citándolos las referencias bajo la norma APA.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Bohórquez y otros (2020) presentan la investigación titulada: “La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización”. Tiene como objetivo analizar la influencia de la motivación en el talento humano y determinar los factores que tienen mayor impacto en el desempeño laboral. La investigación se desarrolló en base a una metodología hermenéutica, que inició en la revisión bibliográfica-documental permitiendo obtener las referencias teóricas, criterios básicos y relevantes acerca de la motivación laboral, de tal manera que la obtención, identificación descripción de los datos facilitó el logro del objetivo planteado, obteniendo como resultado que un empleado motivado brindará a la empresa un mejor desempeño, desarrollará sentido de pertenencia, fidelidad a lo que hace, reflejando como consecuencia beneficios tanto para la empresa como para los empleados concluyendo que el comportamiento de un empleado en la organización, depende de los factores motivacionales que se apliquen a fin de satisfacer sus necesidades básicas como son las buenas relaciones laborales, la satisfacción laboral, clima laboral positivo y los resultados de la satisfacción laboral; actualmente, motivar de manera acertada se ha convertido en una actividad que logrará que los empleados creen un sentido de pertenencia y la actividad que realiza cada uno de ellos, arroje resultados positivos a fin de contribuir con éxito en lo que hace la organización. Como elemento fundamental en el desarrollo asertivo de la organización, la motivación guarda una estrecha relación con la satisfacción laboral, las relaciones laborales y el entorno laboral, sin dejar de lado al rol del gerente quien juega un papel especial, al momento de llevar la responsabilidad de dirección y

de aplicar las estrategias más adecuadas de motivación dentro de una organización empresarial.

Villalobos y Machado (2020), realizaron una investigación titulada: Autorrealización: Elaboración de la escala ADO-20 para su evaluación en docentes. Tiene el objetivo de analizar las propiedades psicométricas de la escala ADO-20 elaborada para medir la autorrealización en docentes, se elaboró un instrumento de 30 ítems donde dimensiona las necesidades fisiológicas, de seguridad de filiación, de reconocimiento, cognitivas, estéticas, necesidades de autorrealización y autotranscendencia, se realizó con 124 sujetos, cuyos datos fueron validados y confiable y concluye, que este instrumento permite explicar la desmotivación laboral proviene de la no autorrealización en las diversas necesidades humanas.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Calderón (2019) realizó una investigación titulada: “Evaluación formativa y desempeño docente en una institución educativa privada, Ate – 2019”, para optar por el título profesional de Maestro en Administración de la Educación, en la Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la evaluación formativa y el desempeño docente en una institución educativa privada, Ate, 2019. El enfoque de investigación fue cuantitativo, nivel básico, diseño no experimental, de corte transversal, descriptivo correlacional, la población fue de 100 docentes y el tamaño de la muestra fue la misma cantidad y el estadístico no paramétrico Spearman procesó el resultado investigativo resultando una relación de $\rho=656$, que indica que la correlación es directa y un $p=0.000$ menor a 0.01, afirmar que es significativo. Por consiguiente, hay pruebas suficientes para expresar que hay correlación de ambas variables, las conclusiones fueron que hay relación directa y significativa de ambas variables; así como también de la evaluación formativa y

desempeño docente cultural de un $\rho=0,960$ y un $p=0,000$ menor a $0,01$; de la evaluación formativa y desempeño docente política de un $\rho=0,092$ y un $p=0,000$ menor a $0,01$; y del mismo modo de la evaluación formativa y el desempeño docente pedagógico con un $\rho=0,797$ y un $p=0,000$ menor a $0,001$.

Tenorio (2019) realizó una investigación titulada: Habilidades sociales y motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 - Ugel N° 03 de Lima-2019, para optar por el título profesional de Maestro Administración de la Educación, en la Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como objetivo determinar la relación entre las habilidades sociales y la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel 3-Lima-2019. Es una investigación descriptiva correlacional y se encontró el coeficiente de correlación entre la variable habilidades sociales y motivación laboral. Se trabajó con una muestra de 95 docentes de educación inicial de las redes educativas 6, 7 y 8 de la Ugel 3-Lima. Se aplicó la técnica de encuesta y se recogió información con el instrumento del cuestionario para ambas variables la validez de contenido de los instrumentos se dio mediante el juicio de expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad fue con el de Alfa de Cronbach con coeficiente de $0,950$ para el cuestionario de habilidades sociales y de $0,746$ para el de motivación laboral indicándonos una confiabilidad considerable. Los resultados de la investigación indicaron que: existió relación significativa entre las habilidades sociales y la motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 de la Ugel 03-Lima.

Hernandez (2019) realizó una investigación titulada: Gestión de calidad según liderazgo y la motivación de los docentes en las micro y pequeñas empresas de los centros de educación inicial distrito de Chimbote 2018, para optar por el título profesional de maestro en Administración, en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión de calidad según el Liderazgo y la

motivación de los docentes en las micro y pequeñas empresas de los centros de educación inicial, distrito de Chimbote, 2018. En la investigación se utilizó el diseño no experimental-transversal, de tipo Descriptivo – Correlacional, para el recojo de la información se utilizó una muestra de 220 docentes de una población de 540 a quienes se les aplicó un cuestionario de 46 preguntas en medición de escala de Likert. Obteniéndose los siguientes resultados la dimensión Liderazgo Transformacional y la motivación de los docentes se relacionan, puesto que se obtuvo un valor $p= 0,000 < 0,05$. En cuanto a la dimensión Liderazgo Transaccional y la motivación de los docentes se relacionan, debido a que se obtuvo un valor $p= 0,001 < 0,05$. En lo referente a la dimensión Liderazgo Autoritario y la variable motivación laboral se relacionan, debido a que se obtuvo un valor $p= 0,000 < 0,05$. Se concluye que las variables Gestión de calidad según el Liderazgo y Motivación Laboral se relacionan, pues estas tienen un valor $p= 0,000 < 0,05$; por ende, se acepta la hipótesis general del trabajo de investigación, y su coeficiente de correlación según Spearman es de 0,494, el cual significa que existe una correlación positiva media.

Zamora (2019) realizó una investigación titulada: Acompañamiento pedagógico y planificación curricular en docentes de la institución educativa “María Caridad Agüero de Arresse”. Virú – 2019, para optar por el título profesional de Maestro Administración de la Educación, en la Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como objetivo determinar el nivel de acompañamiento pedagógico y el nivel de planificación curricular en los docentes, así como determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y la planificación curricular en los docentes. La investigación de tipo aplicada, nivel descriptivo y diseño correlacional transversal, se aplicó en una muestra de 50 docentes, de los cuales 6 docentes son del nivel inicial y 44 docentes del nivel primaria utilizando un cuestionario sobre Acompañamiento pedagógico de 20 ítems, que consta de tres dimensiones: Visitas en el aula, Toma de decisiones y Microtalleres y un cuestionario sobre Planificación curricular que consta de 30

ítems dividida en cuatro dimensiones: Metodología, Programación curricular, Sesión de aprendizaje y Evaluación. En el análisis de los resultados se concluyó que: el 90% de los docentes se ubicaron en el nivel bueno de acompañamiento pedagógico, mientras que en evaluación de la variable planificación curricular, los resultados arrojaron un nivel alto del 50%. Al determinar los niveles de correlación entre las dos variables, se apreció que el coeficiente de Rho Spearman fue de $r = -0.047$, con una significancia de 0.744, en una $p > 0.05$, no existiendo correlación significativa entre Acompañamiento pedagógico y Planificación curricular y se concluyó que no existe correlación significativa entre Acompañamiento pedagógico y las dimensiones: Metodología, Programación curricular, Sesión de aprendizaje y Evaluación y tampoco existe correlación significativa entre Planificación curricular y las dimensiones visitas en el aula, Toma de decisiones y Microtalleres.

2.1.3 Antecedentes Regionales o Locales

Malpartida (2018) realizó una investigación titulada; Relación entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los agentes penitenciarios en el establecimiento penal de Pucallpa, Ucayali 2018, para optar por el título profesional de Maestra en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los agentes penitenciarios en el establecimiento penal de Pucallpa, Ucayali 2018, así como también conocer el nivel de las variables de estudio. El tipo de estudio fue no experimental con diseño correlacional y de corte transversal, la población estuvo conformado por 92 trabajadores y como muestra se tuvo a 26 agentes, elegidos mediante el muestreo no probabilístico. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento fueron los cuestionarios, siendo elaborados por cada variable con su respectiva dimensión o ítems asimismo fueron validados por tres docentes de investigación de la universidad y para obtener la confiabilidad se utilizó la estadística de Alfa de Cronbach

siendo 0.797 y 0.852 respectivamente. Se usó la estadística descriptiva e inferencial mediante el programa SPSS, y luego fueron presentados en tablas y gráficos, los resultados indican que existe una relación significativa y muy alta entre la gestión organizacional y el desempeño laboral (0.902 según la prueba estadística de Pearson). Asimismo, el signo bilateral $p = 0,000 < \alpha = 0,01$; permitió rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1) con nivel de significancia del 1%.

2.2 Bases teóricas de la Investigación

2.2.1 Desempeño de docente

2.2.1.1 Definición de desempeño

En la actualidad el desempeño docente, es un aspecto importante dentro de la acción pedagógica y el desarrollo de aprendizaje de los estudiantes. También es el conjunto de actividades que realiza el docente para cumplir los procesos de enseñanza hacia los estudiantes (Fernández, 2008).

Por esta razón, se entiende como: “La práctica pedagógica observable, se manifiesta cuando el docente expresa su competencia y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados”. (Benítez, Cabay, & Encalada, 2017; Gálvez & Milla, 2018).

(Benítez, Cabay & Encalada, 2017), que implica que el docente como actor educativo debe estar motivado en el aspecto laboral.

Se entiende desempeño docente en la actualidad, a la acción que realiza de manera compleja un conjunto interacciones complejas, donde media el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar (MINEDU, 2014) y como sujeto tiene funciones de grandes transformaciones que incluye el respeto de los derechos, como la dignidad

personal y profesional entre tanto como docente debe tener un dominio desarrollado las competencias y los desempeños de buen docente.

En palabras de Bruner (1987), “se considera al docente como al mediador del conocimiento, es facilitador del aprendizaje, diseña estrategias, actividades acordes con el conocimiento que debe enseñar” (Bruner, 1987). A su vez, desempeño docente viene a ser un “Conjunto de actividades que el profesor realiza en su trabajo diario: Preparación de clase, asesoramiento a los estudiantes, dictado de clase, calificación de los trabajos, coordinación con otros docentes y autoridades del plantel” (Fernández, 2002).

“En el desempeño docente es importante, la medición de los comportamientos como la comunicación, el trabajo en equipo y el servicio que desarrolla parte de la función docente.” (Galpin, 2013)

2.2.1.2 Educación remota

El desarrollo de la educación, la enseñanza y aprendizaje ha cambiado durante todo el tiempo que este ha ido siendo aplicado desde diferentes medios y métodos los cuales tienen distintos efectos y resultados en la población de estudiantes en la que se puede aplicar. Uno de estos modos de enseñanza y aprendizaje se ha convertido en la educación remota, la cual durante los últimos años ha tenido un desarrollo y progreso bastante importante respecto al desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación en la educación como se conoce hasta hoy en día; esta cumple un rol importante en la era actual, ya que permite al estudiante como al maestro poder trabajar bajo una herramienta que es versátil y logra superar los límites de la enseñanza regular o tradicional (Figallo, 2020).

La educación remota se basa principalmente a saltar las barreras de la presencia física del educando o el educador; siendo que ambos se encuentran en un estado asincrónico

y sincrónico en un mismo instante, que les permite explorar y ejecutar diferentes actividades desde la practicidad de estar en aula intangible, en la que la responsabilidad del estudiante tiene una fundamental importancia dentro de este periodo de tiempo que se presta para la realización de esta actividad, ya que, al no haber una persona que este vigilante de uno, no puede asegurar el cumplimiento de la tarea asignada; existen diferentes ventajas y desventajas sobre la educación remota que pueden ser señaladas y evaluadas respecto a su efectividad y logro sobre el estudiante y el maestro, ya que ambos intervienen en el correcto desarrollo de estas actividades. Chirinos, y otros (2020), expresan que esta forma de enseñanza y educación explora las capacidades del maestro y su adaptación, dominio y control sobre las herramientas TIC's, para ofrecer una experiencia comfortable para sus estudiantes y, pueda alcanzar a dar una clase que este a la altura de las circunstancias por la cual la educación remota está tomando más fuerza y presencia.

2.2.1.3 Estrategias Didácticas

En la actualidad, el aspecto pedagógico del desempeño docente está orientado de acuerdo a los enfoques contemporáneos de Ausubel, Piaget y el enfoque del marco de buen desempeño docente, consideran la importancia del docente como un agente mediador del aprendizaje, en donde el docente debe guiar eficientemente el proceso de aprendizaje formativo del estudiante, valorando su contexto geográfico donde el sujeto se desarrolla. Por ello, la teoría, de sociocognitivo, considera como docente al sujeto que guía las situaciones de aprendizaje, en donde el estudiante crea sus propias ideas y tiende a buscar nuevas necesidades, caminos para satisfacer sus necesidades mediante esquemas mentales, lo que configura una interacción social y natural con su medio.” (Ausubel, Novak, & Hanesian, 1997).

2.2.1.4. Teorías de desempeño docente

En estos tiempos, en el que la educación necesita ser el eje principal de la sociedad y priorizar el aspecto pedagógico del desempeño docente que debe estar orientado y centrado de acuerdo a los enfoques contemporáneos de Ausubel, Piaget y el enfoque del marco de buen desempeño docente, en los que reflexionan sobre la importancia del docente como un intermediario del aprendizaje, tomando el papel principal de guiador eficaz de la formación e instrucción de los estudiantes, respetando y valorando la diversidad en el cual se desarrollan.

En tal sentido la teoría sociocognitiva, considera como docente al sujeto que guía las situaciones de aprendizaje, en donde el estudiante crea sus propias ideas y tiende a buscar nuevas necesidades, caminos para satisfacer sus necesidades mediante esquemas mentales, lo que configura una interacción social y natural con su medio. (Ausubel, Novak, & Hanesian, 1997)

Además, nos menciona el MBDD que está al servicio de las tres políticas priorizadas por el Ministerio de Educación: aprendizajes de calidad, cierre de brechas y desarrollo docente (MINEDU, 2014) determinando nuevas formas de instrucción docente guiando a la mejora educativa el cual está constituida por cuatro dominios del docente, establecidas en nueve competencias que debe desarrollar el docente con integridad, asumiendo sus desempeños desde, mantener ética profesional, valores y practicando la moralidad de esta manera manifestamos su compromiso y responsabilidad con su labor y el aprendizaje.

2.2.1.5 Dimensiones del desempeño docente

- Dimensión: Factores de la práctica con los vínculos de la convivencia

De acuerdo a las orientaciones del marco del buen desempeño docente (MINEDU, 2014), “La dimensión cultural está articulada con las obligaciones que desarrolla el docente en ampliar el conocimiento para afrontar los retos y desafíos de la actualidad como en los aspectos: culturales, económicos, políticos, sociales, de la historia y del entorno macro y micro en el que se desarrollan y supone averiguar sobre el desarrollo, las indecisiones y los desafíos con el fin de entenderlos y aprender de los conocimientos que las sociedades inculcan a las nuevas generaciones”. (Calderón, 2019).

- Dimensión: La gestión y organización escolar

“Esta dimensión está encaminado a las responsabilidades que tienen el docente de actualizarse en su progreso de desarrollo profesional para una mejora los niveles de aprendizaje de los estudiantes y el cambio social del ser humano dentro de la sociedad. Por otra parte, el cambio social, es parte de la tarea del desempeño docente de un panorama de equidad y armonía social, pues la finalidad de la institución educativa está enmarcada en el reto de erigirnos como nación, como sociedades unidas por una identidad propia” (Calderón, 2019).

- Dimensión: Dirección de la enseñanza y aprendizaje

“Con respecto a la dimensión pedagógica, es la función esencial del desempeño docente y un eje de la profesionalización del educador, por lo tanto, es conocer el saber educativo desde la base científica de los procesos pedagógicos como la meditación-teórica-ejecución, que le posibilita recurrir a diversas ciencias y ejercer la función del aprendizaje enseñanza como un ejercicio específico, que demanda la competencia para establecer la aptitud, es decir el compromiso y el interés del educandos a formarse y aprender.” (Calderón, 2019)

2.2.2 Motivación laboral

2.2.2.1 Definición de motivación laboral

De acuerdo a los estudios realizados, la motivación se debe entender desde diversos horizontes y está referida desde un punto de sentido común y de conductas desde fuera. Para el primer caso, “la motivación se refiere por una parte a los propósitos conscientes, a pensamientos íntimos. Mientras en el segundo caso, se refiere a las interferencias relativas a propósitos conscientes que realizamos a partir de la observación de conductas” (David C. McClelland, 1989).

Se define motivación laboral, actualmente como: “Un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados” (Ramírez, Abreu, & Badii, 2008). En consecuencia, como un proceso psicológico de percibir un comportamiento innato de la persona orientado al logro de su competencia y metas, pero que es necesario, rescatar el concepto de motivación como un: “proceso, que parte de un requerimiento fisiológico o psicológico, una necesidad que activa un comportamiento o un impulso orientado hacia un objetivo o un incentivo” (C. A. Hernández, 2011).

Y de acuerdo, a los estudios realizados un buen clima laboral dentro de las instituciones donde el sujeto realice acciones de esfuerzo físico y mental (Aguilar, 2018); influye directamente en el estado motivacional de las personas (Chiavenato, 2011a; Dessler, 2001; Likert, 1961; Litwin & Stringer, 1968) del mismo, modo, genera un comportamiento positivo de los empleados, cuanto más esté motivado la persona con la forma de una organización a un sistema de gestión participativa, mayor será la productividad y se reducirán los conflictos (Likert, 1967). Otro fundamento; es que, toma el concepto de persona, sus necesidades” (McGregor, 2006, 2007), “La motivación y sus propiedades de

organización, como fundamento científico, con el propósito de aumentar la cantidad de energía psicológica disponible para el trabajo, esta implica la reducción de los niveles jerárquicos, el incremento de la comunicación, la participación en las decisiones y respetar sus peculiaridades”. (Casado, 2001) para alcanzar objetivos (Aguilar, 2018).

Por otro lado, la motivación, “es un proceso psicológico básico. Al lado de la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, la motivación apoya para entender el comportamiento humano. Además, la motivación se refiere al esfuerzo que un individuo emplea para alcanzar sus metas” (Chiavenato, 2004), asimismo, atestigua que la motivación está relacionada con la conducta humana, basada en la conducta donde esta es generada “por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo” (Chiavenato, 2000).

La motivación laboral se puede entender como: “el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo” (Rivas & Perero, 2018).

Para una satisfacción laboral en docentes, debe existir el control de los aspectos emocionales, las necesidades satisfechas de los órganos directivos, como en las relaciones entre los miembros de la organización (Peruano, 2003), donde; exista un clima organizacional favorable en potencial humano (MINSAL, 2009), diseño organizacional (Arbaiza, 2010; Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2011; Griffin & Moorhead, 2010; Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006) cultura de la organización (Aguilar, 2018; Chiavenato, 2011a) y esté orientado en el respecto del marco de buen desempeño docente (MINEDU, 2012a) y directivo (MINEDU, 2014a). Además, debe tener en cuenta las diferentes necesidades, que son una carencia o deficiencia que la persona experimenta en un periodo determinado (A. Maslow,

1991). Este autor ha dividido bajo pirámide de necesidades en cinco niveles desde lo inferior al superior, como: las necesidades fisiológicas, de seguridad, las necesidades sociales, de estima y las de autorrealización.

En consecuencia, estas necesidades expuestas en alguna medida genera grandes impulsos en la personalidad del ser humano, por lo tanto, la propia satisfacción de los trabajadores en general, es decir la clave del proceso de la motivación laboral, reside en el significado de las necesidades, los impulsos, los incentivos y la relación entre ellos.(Aguilar, 2018; Chiavenato, 2011a), y para su crecimiento de la motivación se debe concentrarse en el desarrollo y crecimiento personal y social.”(Robbins, 2004).

La motivación laboral docente, está referida a las condiciones comportamentales, actitudes que va a determinar en un momento determinado en las condiciones motivacionales internas, medios preferidos para obtener las retribuciones deseadas y condiciones motivacionales externas. (De los Santos & Velásquez, 2001), la motivación puede ser entendida como el cúmulo de impulsos, tendencias y estímulos que actúan sobre el ser humano, los cuales le llevan, de manera consciente o inconsciente su comportamiento. (Zurita, Burbano, & Quiroz, 2014) “Finalmente, la motivación laboral, se define como: el impulso que tiene todo ser humano para satisfacer sus necesidades” (A. Maslow, 1991; A. H. Maslow, 1991). La motivación, está referida desde un punto de sentido común y de conductas desde fuera. Para el primer caso, la motivación se refiere por una parte a los propósitos conscientes, a pensamientos íntimos. “Mientras en el segundo caso, se refiere a las interferencias relativas a propósitos conscientes que realizamos a partir de la observación de conductas” (David C. McClelland, 1989).

2.2.2.2 Teorías de motivación laboral

En la actualidad los estudios determinan las grandes teorías sobre la motivación intrínseca y extrínseca del ser humano, que brindan el soporte la satisfacción y el desarrollo de la personalidad, por lo que destacan las diferentes necesidades humanas que parte desde las más básicas y llegar a las complejas del ser social, entre las que destacan las teorías, como de:

a) Teoría de jerarquía de las necesidades de Maslow

Las protagonistas de esta teoría (A. Maslow, 1991) “argumenta el desarrollo de las buenas relaciones humanas son necesidades básicas que incentiva la salud mental y así potencializa libremente una gama de posibilidades de su propia elección.

Maslow (1991) clasifico la motivación humana orientándola hacia una perspectiva intrínseca inherente al individuo, jerarquizando estas necesidades en dos categorías: “Categoría necesidades primarias, en las que clasifica dos niveles; el primer nivel: Necesidades fisiológicas tales como: “Alimentación, sueño y reposo, abrigo o deseo sexual; y el segundo nivel: necesidades de seguridad en las que se busca proteger contra amenaza o peligro; denominándolas necesidades básicas que vienen a garantizar la supervivencia y seguridad del individuo” (Maslow, 1969). “Y, la categoría necesidades secundarias: Clasificadas en tres niveles, el primer nivel: Necesidades sociales se encuentran ligadas a la forma de actuar del individuo en sociedad, donde se involucran el afecto, la aceptación, la participación, la amistad y el amor; el segundo nivel: las necesidades de autoestima, es la valoración que el propio individuo realiza de sí mismo. Y en el tercer nivel: Las necesidades de autorrealización: en las que se conduce al individuo a desarrollar su máximo potencial y a superarse como seres humanos” (A. Maslow, 1991).

b) Teoría de los dos Factores de Herzberg

De acuerdo a los estudios ejecutados la motivación de esta suposición ha sido clasificados por dos factores encaminados al ambiente externo y al compromiso del individuo. (Chiavenato, 2011b). En el primer factor se presenta a lo higiénico, que está compuesto por las condiciones físicas y ambientales de trabajo, es decir, las que rodean al individuo y comprenden: salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, clima de las relaciones laborales” (Chiavenato, 2000), Además, corresponde a estas necesidades existentes la perspectiva ambiental y a los mecanismos que las organizaciones realizan para motivar a los empleados. En el segundo factor:

Motivacional, está relacionado específicamente como el ser social está “relacionado con todas las actividades inherentes al cargo tales como: la realización de un trabajo importante, el logro, la responsabilidad” (Chiavenato, 2011b).

c) La teoría necesidades aprendidas de McClelland

“McClelland propuso una teoría sobre la motivación que se asocia estrechamente con los conceptos de aprendizaje y considera que muchas de las necesidades se adquieren de la cultura y son: Necesidades de logro, necesidades de afiliación y necesidades de poder (Ivancevich et al., 2006; David C. McClelland, 1989), en la que establece que una necesidad insatisfecha origina una tensión que promueve unos impulsos en el interior del individuo (David C. McClelland, 1989). McClelland, destacó a su vez tres de estos impulsos más dominantes: La motivación para el logro: el individuo desea crecer y desarrollarse. La motivación por afiliación: relacionarse con las personas en un ambiente social. La motivación por competencia: es un impulso por realizar un trabajo de gran calidad. Y, la motivación por poder: es un impulso por influir en las personas y cambiar las situaciones.”

2.2.2.3 Dimensiones de motivación laboral

- Dimensión de necesidades de protección laboral

“Cuando se habla de las necesidades de protección laboral, implica que la seguridad económica acorde al estilo de vida saludable, por lo tanto, el docente puede tener la seguridad en la protección del sueldo, en consecuencia, se centran en la seguridad económica y personal e incluyen la consecución de un nivel de vida razonable” (Sashkin, 1996).

- Dimensión de necesidades sociales y de pertenencia

Es importante conocer que después de haber satisfecho las necesidades fisiológicas y de seguridad, las necesidades sociales y de pertenencia se vuelven muy importantes (Angulo, 2008) porque como en “la interacción social, la identidad con el grupo, la necesidad de amistad y contactos personales significativos y la necesidad de amor e intimidad con otra persona” (Sashkin, 1996), es decir, que el ser humano busca a otro para ser aprobado, querido, por lo tanto, se convierten en necesidades de relaciones humanas.

- Dimensión de necesidad de autoestima

Esta se refiere a las “necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse a sí mismo (Sashkin, 1996), quiere decir, es la búsqueda de estima y el desarrollo propio de autoconcepto positivo de sí mismo, y esta depende de manera total de la satisfacción de las necesidades de afecto y pertenencia. Entre tanto, el desarrollo de la persona crece de manera autónoma cuando aumenta la propia reputación, por esta situación la estima conduce a sentir más en confianza en uno mismo.” (Angulo, 2008).

- Dimensión de necesidad de autorrealización

Se refiere “al deseo del individuo de desarrollar todo su potencial, de ser todo lo que uno puede llegar a ser” (Sashkin, 1996), “pero esta necesidad nace después de satisfacer las otras necesidades, entre tanto, el ser humano queda libre para satisfacer el impulso de desarrollar toda su potencialidad” (Angulo, 2008). Esta necesidad de autorrealización se entiende, como el logro de las máximas aspiraciones personales en la aplicación del sistema de valores y su plena utilización del talento humano en su crecimiento, como hacer lo que a uno le gusta hacerlo y capaz de lograr metas indeseables.

2.2.3 Relación entre el desempeño docente y la motivación laboral

Sum, M. (2015) manifiesta que la motivación es importante para el desempeño de las actividades de los colaboradores, y así tener en cuenta las opiniones y saber cómo se sienten, esto ayuda al desempeño laboral. Por lo tanto, la relación estrecha de estas variables (motivación - desempeño) nos transporta a lograr una buena política y cultura organizacional sin dejar atrás un buen clima laboral que implique una constante evolución y favorezca el desarrollo de los individuos. Asimismo, permita obtener lo mejor de ello con una satisfacción en el logro de sus metas y aspiraciones personales, y de trabajo.

Al mismo tiempo, Reynaga (2015) nos menciona que, la motivación influye directamente en el desempeño laboral del personal, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que debe cumplir diariamente.

III. HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis general

H_i: Entre el desempeño y la motivación laboral existe relación directa en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020

H₀: Entre el desempeño y la motivación laboral no existe relación en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020

3.2 Hipótesis específicas

H₁: Entre los factores de la práctica con los vínculos de la convivencia y la motivación laboral existe relación directa en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020

H₂: Entre dirección de la enseñanza y aprendizaje y la motivación laboral existe relación directa en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020

H₃: Entre la gestión y organización escolar y la motivación laboral existe relación directa en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020

H₄: El nivel de desempeño docente y la motivación laboral es alto en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020

IV. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la Investigación

4.1.1 Tipo de investigación

Los tipos de investigación fue referido de acuerdo a la ruta o alcance del proceso de investigación cuantitativa (Domínguez, 2015; Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019) por consiguientes de ha establecido de acuerdo a los objetivos de tipo de investigación correlacional (Dominguez, 2015) porque se ha relacionado entre las variables: Desempeño y motivación laboral en docentes, asimismo entre las dimensiones de desempeño docente y la motivación laboral.

4.1.2 Nivel de investigación

Para el trabajo de investigación: Desempeño y motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, se trabajó con el nivel de estudio correlacional de corte transversal, y tienen como objetivo evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías, variables de desempeño y la motivación laboral en docentes, con sus respectivas dimensiones en un contexto particular.

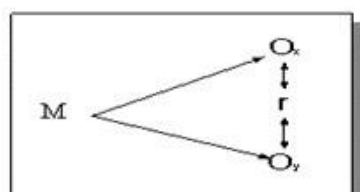
Una correlación es una medida del grado en que dos variables se encuentran relacionadas. Un estudio correlacionar puede intentar determinar si individuos con una puntuación alta en una variable también tiene puntuación alta en una segunda variable y si individuos con una baja puntuación en una variable también tienen baja puntuación en la segunda. Estos resultados indican una relación positiva (R. Hernández, C. Fernandez, & P. Batista, 2014).

Por consiguiente, el desempeño docente y su relación con la motivación laboral y se determinó la relación es directa o no, entre las variables.

4.1.3. Diseño de la investigación

Según el número de ocasiones en que mide la variable de estudio, es de tipo transversal, porque todas las variables son medidas en una sola ocasión; por ello se realizó relación entre las variables de desempeño docente y motivación laboral y se trata de muestras independientes porque las encuestas que se aplicó fueron en un solo momento utilizando Google drive, lo cuales fueron contestadas por los docentes.

Para el trabajo de investigación: Desempeño y motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, se ha establecido el diseño no experimental, porque se realiza sin manipular deliberadamente variables como desempeño y la motivación laboral de docentes y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019; Roberto Hernández, Carlos Fernandez, et al., 2014). Se define como una investigación que orienta a la determinación de grado de relación que existe entre dos o más variables de interés en una muestra de sujetos o el grado de relación existente entre los fenómenos o eventos observados. En este caso, se va a buscar y recoger la información con respecto a una situación previamente determinada, que es el desempeño docente y la motivación laboral; estos diseños permiten la relación de hechos fenómenos de la realidad para conocer su nivel de relación entre las variables, buscar y determinar el grado de que se estudia. El diagrama de este tipo de estudio es:



Dónde:

M = Muestra de docentes

Ox = Desempeño docente

Oy = Motivación laboral

r = Relación entre variables o correlación.

4.2 Población y Muestra

4.2.1 Población

Para el trabajo de investigación: Desempeño y motivación laboral. Estuvo conformada por 62 docentes de la ciudad de Pucallpa. por lo tanto, La población constituye el objeto de la investigación, siendo el centro de la misma y de ella se extrae la información requerida para el estudio respectivo; es decir, el conjunto de individuos, objetos, entre otros, que, siendo sometidos a estudio, poseen características comunes para proporcionar datos, siendo susceptibles de los resultados alcanzados (Hernández; Fernández y Baptista, 2014).

4.2.2 Muestra

La muestra para el trabajo de investigación fue de 51 docentes de las zonas comprendidas de Pucallpa, la muestra es un subconjunto de los miembros de una población, mientras que la población comprende todos los miembros de un grupo (Cruz, Olivares, & González, 2014).

Tabla 1

Muestra por sexo de docentes

Muestra	Sexo	f ₁	%
Docentes comprendidas en zonas de Pucallpa	F	46	90.2
	M	5	9.8

Total	51	100%
-------	----	------

Nota: Este cuadro es una elaboración propia en base a datos de registro de datos. 06/12/2020

4.2.2.1 Técnicas de muestreo

Para el trabajo de investigación se ha considerado el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, el muestreo por conveniencia (Cruz et al., 2014; R. Hernández, C. Fernandez, & L. Batista, 2014) porque, los docentes seleccionados de nuestra localidad han sido invitados mediante el consentimiento informado vía Google drive, que caracteriza una muestra que no represente a la población.

4.2.2.2 Criterios de inclusión y exclusión

a) Criterio de inclusión

- Todos los docentes que laboran en instituciones públicas de la ciudad de Pucallpa.
- Docentes que estén laborando en la modalidad presencial o virtual.

b) Criterio de exclusión

- Docentes que no aceptaron el consentimiento informado.
- Docentes cuyas encuestas tuvieron información incompleta.

4.3 Definición y Operacionalización de Variables e Indicadores

Cuadro 1 Operacionalización de variables e indicadores

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
De se mp eño doc ent e	Es el conjunto de actividades que realiza el docente para cumplir los procesos de enseñanza hacia los estudiantes (Fernández, 2008).	Factores de la práctica con los vínculos de la convivencia Dirección de la enseñanza y aprendizaje La gestión y organización escolar	Creatividad efectiva Convivencia Promoción de identidad Saberes básicos del docente Planificación y desarrollo de la clase Aprender a aprender Construcción de una comunidad profesional de aprendizaje Relación director y gestión escolar Ejercicio del rol profesional	1, 3, 6, 7, 9, 11, 13, 16, 31, 34, 41 y 43 4, 5, 10, 12, 14, 19, 24, 27, 29, 32, 33, 36, 38, 39, 40 y 42 2, 8, 15, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 28, 30, 35, 37 y 44	Escala ordinal 1: Nunca 2: A veces 3: Siempre
Mo tiv aci ón lab ora l	“Un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados” (Ramírez, Abreu, & Badii, 2008).	- Necesidades de protección - Necesidades - Necesidad de autoestima - Necesidad de Autorrealización	Seguridad económica y personal Consecuencia de vida razonable laboral Interacción con otros sociales y Identidad con el grupo pertenencia Desplegar potencialidades	1, 2, 3, 4 y 5 6, 7, 8, 9 y 10 11, 12, 13, 14 y 15 16, 17, 18, 19 y 20	Escala ordinal Totalmente De acuerdo = 5 De acuerdo= 4 Indeciso = 3 Desacuerdo = 2 Totalmente es Desacuerdo = 1

4.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para el trabajo de investigación: Desempeño y motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, se ha considerado las técnicas e instrumentos de acuerdo a los enfoques actuales (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019) considerando una diferenciación desde la forma de ejecución, en consecuencia, se sabe por:

4.4.1 Técnicas

Para el estudio se utilizó la encuesta; que son un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa (Palella & Martins, 2012) de docentes con el fin de determinar el desempeño docente que desarrolla en sus respectivas dimensiones y su relación con la motivación laboral. Por lo general, fue autoadministrado (asincrónico), pero previamente fueron elaboradas sistemáticamente por expertos y validado y confiables y permiten su aplicabilidad en los docentes (Supo, 2014). Asimismo, permite demostrar la significatividad, funcionalidad, en el momento de la aplicabilidad. Las encuestas miden las dos variables: la principal y secundario. En el primer caso, la encuesta de desempeño docente está adaptada por Llancari (2019) Mientras la segunda; motivación laboral, tiene como dimensiones: Necesidades de protección laboral, necesidades sociales y pertenencia, necesidad de autoestima y necesidad de autorrealización de igual forma adapta, validada y confiable (Tenorio, 2019).

4.4.2 Instrumentos

Cuestionario; que sirve para medir las dos variables, como principal y secundario: en el primer caso (desempeño docente) tuvo 44 ítems y miden las dimensiones: Factores de la práctica con los vínculos de la convivencia (FPC), dirección de la enseñanza y aprendizaje (DEA) y la gestión y organización escolar (GOE) adaptada por Llancari (2019) para la variable de motivación

laboral, se utilizó el cuestionario de igual forma validada, confiable y aplicable (Tenorio, 2019) que está estructurado de 20 ítems y miden las dimensiones: Necesidades de protección laboral, necesidades sociales y pertenencia, necesidad de autoestima y necesidad de autorrealización. Dichos cuestionarios, como instrumento de investigación que forma parte de la técnica de la encuesta (Palella & Martins, 2012). Es un conjunto de preguntas que persiguen evaluar alguna capacidad, luego ser calificado por el investigador (Supo, 2012) o conjunto de preguntas respecto de una variable que se van a medir (Roberto Hernández, Carlos Fernandez, et al., 2014) y se aplica en las actividades de los estudiantes y sirve como base para las evaluaciones de los estudiantes.

Ficha técnica del cuestionario de desempeño docente

Autor: Gomez y Llactahuamán (2011)

Adaptada por: Llancari Altez, Yesica (2019), Huancayo

Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño laboral docente

Forma de aplicación: Individual o colectiva

Encuestados: Dirigido a docentes

Duración: 7 minutos.

Objetivo del instrumento: Permite evaluar el desempeño laboral docente

Dimensiones e ítems: Se ha considerado tres (3) dimensiones con 44 ítems.

Tabla 2 *Distribución de ítems por dimensiones*

Dimensiones	Ítems	Niveles y rangos	
Factores de la práctica con los vínculos de la	1, 3, 6, 7, 9, 11, 13, 16, 31, 34, 41 y 43	Alto	28 a 36
		Medio	20 a 28
		Bajo	12 a 20
Convivencia (FPC)	Dirección de la enseñanza 4, 5, 10, 12, 14, 19, 24, 27, y aprendizaje (DEA) 29, 32, 33, 36, 38, 39, 40 y 42	Alto	38 a 48
Medio		27 a 37	
Bajo		16 a 26	
La gestión y organización 2, 8, 15, 17, 18, 20, 21, 22, Escolar (GOE) 23, 25, 26, 28, 30, 35, 37 y 44		Alto	38 a 48
		Medio	27 a 37
		Bajo	16 a 26
Cuestionario de desempeño laboral docente	Todos los ítems de 1 al 44	Alto	103 a 132
Medio		74 a 103	
Bajo		44 a 73	

Fuente: *Recuperado en base a datos de Excel*

Cantidad de ítems: El instrumento consta de 44 ítems

Puntuación: Se establece una escala de tipo ordinal con los siguientes niveles o alternativas:

Nunca = 1

A veces = 2

Siempre = 3

Procedimiento de aplicación: Se entrega un cuadernillo con 44 preguntas a cada participante con cinco alternativas para marcar por ítems y una vez definido el inicio de la aplicación del cuestionario, cada participante tiene 7 minutos para desarrollar la mayor cantidad de ítems. Al término de la encuesta deben entregar los cuadernillos marcadas con lapicero azul o negro. O contestar de manera virtualizada a través de Google Drive.

Validez: Realizado por profesionales quienes son expertos determinación de la aplicabilidad y se utilizó el Coeficiente de V de Aiken, mostrando pertinencia, relevancia y coherencia entre sus ítems de valores superiores a 0.80 a nivel de significancia de $p < 0.05$.

Confiabilidad: La confiabilidad interna es de Alfa de Cronbach de 0,79294 aplicable

Ficha técnica del cuestionario para motivación Laboral

Autor: Abraham Maslow (Original)

Adaptada por: Tenorio Salazar, Virginia Teresa (2019)

Nombre del instrumento: Cuestionario de motivación laboral

Forma de aplicación: Individual **Encuestados:**

Dirigidos a docentes

Duración: 15 minutos.

Objetivo del instrumento: Medir la motivación

Dimensiones e ítems: Se ha considerado cuatro (4) dimensiones con 20 ítems.

Tabla 3 *Distribución de ítems por dimensiones*

Dimensiones	Ítems	Niveles y rangos
Necesidades de protección laboral	1, 2, 3, 4 y 5	
Necesidades sociales y pertenencia	6, 7, 8, 9 y 10	Alto (76 – 100)
Necesidad de autoestima	11, 12, 13, 14 y 15	Medio (51 – 75)
Necesidad de autorrealización	16, 17, 18, 19 y 20	Bajo (20 – 50)

Fuente: *Recuperado en base a datos de Excel*

Cantidad de ítems: Esta prueba consta de 20 ítems

Puntuación: Se establece una escala de tipo ordinal con los siguientes niveles:

Totalmente De acuerdo = 5

De acuerdo= 4

Indeciso = 3

En desacuerdo = 2

Totalmente en desacuerdo = 1

Procedimiento de aplicación: Se entrega un cuadernillo con 20 preguntas a cada participante con cinco alternativas para marcar por ítems y una vez definido el inicio de la prueba, cada participante tiene 15 minutos para desarrollar la mayor cantidad de ítems. Al término de la encuesta deben entregar los cuadernillos con las respuestas marcadas con lapicero azul o negro.

Validez: realizado por profesionales, doctores o magísteres en la especialidad, quienes son expertos determinación de la aplicabilidad, mostrando pertinencia, relevancia y coherencia entre sus ítems.

Confiabilidad: La confiabilidad interna es de Alfa de Cronbach de 0,897 aplicable

4.5 Plan de Análisis

Para la investigación: Desempeño y motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, se ha realizado la codificación y procesamiento de los datos con Microsoft Excel que estableció la base de datos, el software estadístico SPSS 19 permitió el establecimiento de la validez y la confiabilidad de los instrumentos; luego se aplicó el software MINITAB 18 para establecer la distribución de la normalidad o la campana de Gauss o el gráfico de dispersión y el programa Stata 18 para la elaboración de asociaciones o relaciones desde lo más simple a lo complejo. Finalmente, el trabajo está determinado con un análisis de carácter cuantitativo, porque los datos se lleva a cabo por computadora u ordenador (Roberto Hernández, Carlos Fernandez, et al., 2014) y los resultados obtenidos son procesados en base a una escala de 1 a 4 puntos, acumulables los cuales se cuantifican y fueron sometidos al análisis estadístico descriptivo de medidas de tendencia central, de variabilidad y para el contraste de la hipótesis se ejecutó mediante la estadística inferencial: como la prueba de correlación de Pearson o RHO de Spearman; con la aplicabilidad estadístico STATA; de igual forma se utilizó la gráfica de barras de distribución de la normalidad y gráfico de dispersión; para la estadística inferencial, se ha considerado la gráfica de probabilidad o normalidad y de dispersión, para lo cual, se utilizaron los paquetes estadísticos como: el programa SPSS versión 21, STATS® versión 2.0, Minitab y

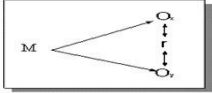
Excel, para demostrar el grado de relación directa o no; o la existencia de relación o nula entre las variables.

4.5.1 Plan de Análisis

- 1) Se ha recabado información mediante Google Drive de todos los docentes de la muestra, los cuales han sido invitados de manera virtual y realizada en el WhatsApp del grupo de profesores de nivel inicial.
- 2) La investigación fue realizada de acuerdo a las siguientes fases:
 - Selección de la población de docentes a voluntad de colaboración en tiempos de pandemia mediante Google Drive.
 - Los instrumentos de recolección de datos fueron validados en sus variables y tienen una validez y confiabilidad.
 - Una de las razones de las conductas responsables de la investigación es la gestión orientados hacia las personas con voluntad de participar en la encuesta los cuales no necesitaba solicitar al director, pero dentro de la encuesta preliminar se brindó el consentimiento informado de investigación.
 - El levantamiento de la encuesta fue mediante el instrumento que mide las dos variables confiables y validados que sirven para medir el desempeño y motivación laboral en docentes. La recolección de datos se realizó durante el mes de diciembre y ampliando hasta el mes de abril de 2020.
 - Procesamiento de la información se realizó cuidando la integridad personal docente y así proteger la identidad de los docentes participantes en el estudio.

4.6 Matriz de Consistencia

Cuadro 2 *Matriz de Consistencia*

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
Desempeño y Motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020	<p>Pregunta general ¿Qué relación existe entre el desempeño y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el desempeño y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre los factores de la práctica con los vínculos de la convivencia y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020 Determinar la relación que existe entre la dirección de la enseñanza y aprendizaje y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020 Determinar la relación que existe entre la gestión y organización escolar y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020 Identificar el nivel de desempeño y el nivel de la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020</p>	<p>Hipótesis general H₁: Entre el desempeño y la motivación laboral existe relación directa en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020 H₀: Entre el desempeño y la motivación laboral no existe relación en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020</p> <p>Hipótesis específicas H₁: Entre los factores de la práctica con los vínculos de la convivencia y la motivación laboral existe relación directa en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020 H₂: Entre dirección de la enseñanza y aprendizaje y la motivación laboral existe relación directa en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020 H₃: Entre la gestión y organización escolar y la motivación laboral existe relación directa en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020 H₄: El nivel de desempeño docente y la motivación laboral es alto en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020</p>	<p>Tipo: Cuantitativo Nivel: Correlacional. Diseño: No experimental, de la forma:</p>  <p>Dónde: M = Tamaño de la muestra Ox = Desempeño laboral docente Oy = Motivación laboral r = Relación entre variables o correlación.</p> <p>Población y muestra Población: La población está conformada por 62 docentes de la ciudad de Pucallpa. Muestra: De 51 docentes por muestreo de conveniencia Técnicas e instrumentos: Técnica: Encuesta digital Instrumentos: Cuestionario de desempeño laboral docente Plan de análisis Cuantitativo, método de la triangulación</p>

4.7 Principios Éticos

Los principios a que se somete este trabajo, está orientados al desarrollo de las actividades de la universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2019) y se consideraron los siguientes:

Protección a las personas: El investigador debe proteger sus derechos fundamentales de todas las personas, implicadas o no, en todos los aspectos, como son: Su dignidad, identidad, diversidad socio cultural, confidencialidad, privacidad, creencia y religión.

Libre participación y derecho a estar informado: Las personas que participan en actividades de investigación tienen el derecho a estar bien informados sobre los propósitos y finalidad de la investigación y la libertad de participar en ella, por voluntad propia.

Beneficencia y no maleficencia: Se debe asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones. En ese sentido, la conducta del investigador debe responder a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.

Justicia: El investigador debe anteponer la justicia y el bien común antes que el interés personal. Así como, ejercer un juicio razonable y asegurarse que las limitaciones de su conocimiento o capacidades, no den lugar a prácticas injustas.

Integridad científica: El investigador tiene que evitar el engaño en todos los aspectos de la investigación; garantizando la veracidad en todo el proceso desde la formulación, desarrollo, análisis, y comunicación de los resultados.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados

De acuerdo a los estudios realizados sobre: Desempeño y motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020 se presentan los siguientes resultados:

5.1.1. Respecto al Objetivo General: Determinar la relación entre el desempeño y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020

Tabla 4

Correlación entre desempeño docente y motivación laboral

		DDO	MLA
Desempeño docente (DDO)	Correlación de Pearson	1	.252
	Sig. (bilateral)		.074
Motivación laboral (MLA)	Correlación de Pearson	.252	1
	Sig. (bilateral)	.074	
N		51	

Fuente: Resultados en base a datos estadísticos. 6/12/ 2020

En la tabla 4 se observa que al aplicar la prueba de correlación de Pearson se obtuvo un valor de $r = .252$. La correlación es positiva y muestra una correlación débil. El nivel de significancia utilizado fue de $p < 0.05$, y el resultado obtenido fue de .074, es decir, un valor mayor, por lo que se concluye que se acepta la hipótesis nula, y se rechaza la hipótesis de investigación. Por lo que se concluye que no existe asociación entre el desempeño docente y la motivación laboral entre los docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

5.1.2 Respecto al Objetivo Específico: Determinar la relación que existe entre los factores de la práctica con los vínculos de la convivencia y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa.

Tabla 5

Correlación Factores de la práctica con los vínculos de la convivencia y motivación laboral

		Factores de la práctica con los vínculos de la convivencia		Motivación laboral
Factores de la práctica con los vínculos de la convivencia	Correlación de Pearson	1		.300
	Sig. (bilateral)			.032
Motivación laboral	Correlación de Pearson	.300		1
	Sig. (bilateral)	.032		
	N	51		51

Fuente: Resultados en base a datos estadísticos. 6/12/ 2020

En la tabla 5 existe una correlación directa ($r = 0.300^*$) de la prueba de Pearson bilateral positivo y significativo ($p < 0.05$), por lo tanto, se concluye que entre los factores de la práctica con los vínculos de la convivencia y la motivación laboral existe relación directa en los sujetos participantes.

5.1.3 Respecto al Objetivo Específico: Determinar la relación que existe entre dirección de la enseñanza y aprendizaje y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa.

Tabla 6

Correlación de Dirección de la enseñanza y aprendizaje entre motivación laboral

		Dirección de la enseñanza y aprendizaje		Motivación laboral
Dirección de la enseñanza y aprendizaje	Correlación de Pearson	1		.228
	Sig. (bilateral)			.107
Motivación laboral	Correlación de Pearson	.228		1
	Sig. (bilateral)	.107		
	N	51		51

Fuente: Resultados en base a datos estadísticos. 6/12/ 2020

En la tabla 6 de acuerdo a la prueba de Pearson de 51 docentes, se determina la correlación con un grado de relación lineal directa muy débil ($r = 0.228$) con una significancia de $p > 0.107$ Por lo que, se concluye que se rechaza la hipótesis de investigación H_2 y se acepta la hipótesis nula H_{02} .

5.1.4 Respecto al Objetivo Específico: Determinar la relación que existe entre la gestión y organización escolar y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa.

Tabla 7

Correlación de Gestión y organización escolar entre motivación laboral

		Gestión y organización	
		escolar	Motivación laboral
Gestión y organización escolar	Correlación de Pearson	1	.166
	Sig. (bilateral)		.245
Motivación laboral	Correlación de Pearson	.166	1
	Sig. (bilateral)	.245	
	N	51	51

Fuente: Resultados en base a datos estadísticos. 6/12/ 2020

En la tabla 7, se observa, que en la dimensión Gestión y organización escolar es débil porque ($r = 0.166$) al igual que la motivación laboral tienen una fuerza débil de ($r = 0,166$) con su Sig. ($0, 245$), en la relación lineal directa y nivel de significancia de $p > 0.05$ como en el contraste entre ambas. Por lo que, se concluye que no existe relación directa que se acerque más al valor cero (0).

5.1.5 Respecto al Objetivo Específico: Identificar el nivel de desempeño y el nivel de la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa

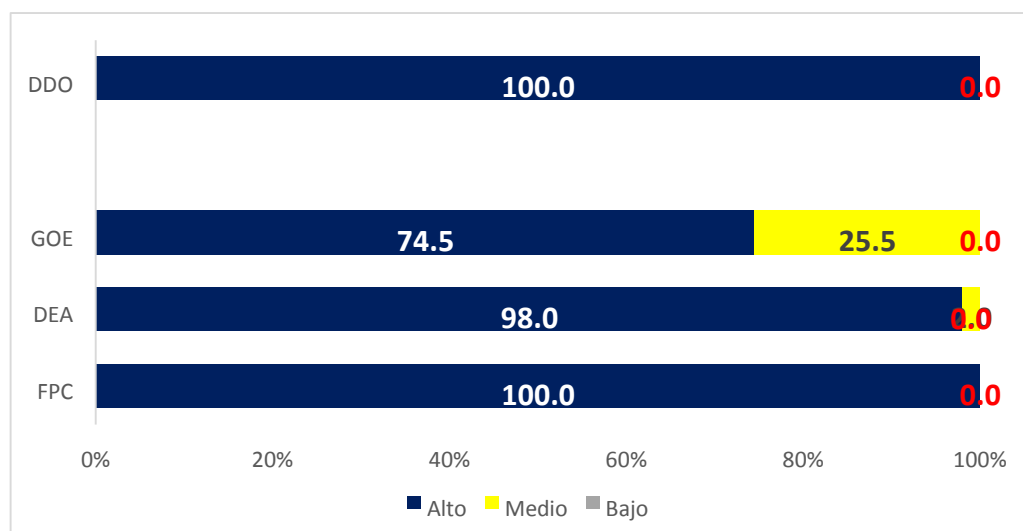
Tabla 9

Nivel de desempeño docente y dimensiones

	FPC		DEA		GOE		DDO	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	51	100.0	50	98.0	38	74.5	51	100.0
Medio	0	0.0	1	2.0	13	25.5	0	0.0
Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	51	100.0	51	100.0	51	100.0	51	100.0

Fuente: Resultados en base a datos estadísticos. 6/12/ 2020

Gráfico 1 Nivel de desempeño docente y dimensiones



Fuente: Tabla 9

De acuerdo a la encuesta realizada del 100% de los docentes tienen un nivel de desempeño muy alto (100.0%) al igual que en la dimensión de factores de la práctica con los vínculos de la convivencia (FPC), pero similar resultado se determina en las dimensiones: Dirección de la enseñanza y aprendizaje (DEA) (98.0%) y la gestión y organización escolar (GOE) (74.5%) se encuentra en alto y algunos se encuentran en medio inferiores a 25.5%

Esta situación implica que en nuestra ciudad de Pucallpa y de acuerdo a la educación remota o virtual el desempeño docente ha incrementado en los factores una convivencia armónica entre los miembros de la comunidad educativa, como en la enseñanza para el aprendizaje y la organización escolar de conformidad a las diferentes normativas nacionales para mejores desarrollos de las capacidades y competencias del estudiante

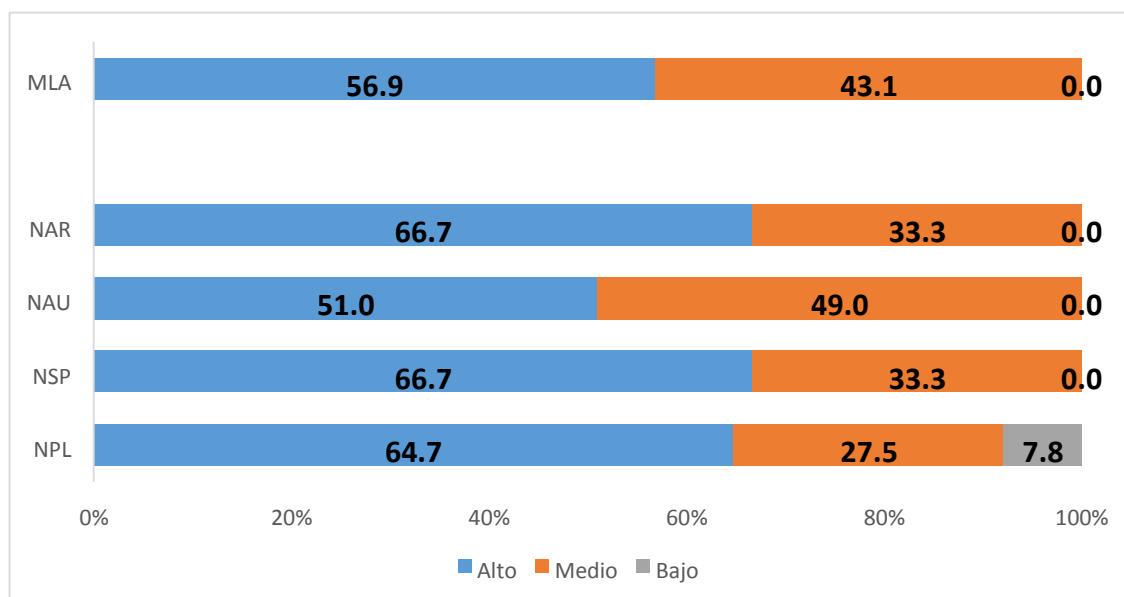
Tabla 10

Nivel de motivación laboral y sus dimensiones

	NPL		NSP		NAU		NAR		MLA	
	fi	%	Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
Alto	33	64.7	34	66.7	26	51.0	34	66.7	29	56.9
Medio	14	27.5	17	33.3	25	49.0	17	33.3	22	43.1
Bajo	4	7.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	51	100.0	51	100.0	51	100.0	51	100.0	51	100.0

Fuente: Resultados en base a datos estadísticos. 6/12/2020

Gráfico 2 Nivel de motivación laboral y sus dimensiones



Fuente: Tabla 10

De acuerdo a la encuesta realizada del 100% de los docentes en la actualidad se encuentran motivadas en un nivel alto (56.9%) similar en las dimensiones de necesidades de protección laboral, necesidades sociales y pertenencia y necesidad de autorrealización con un 66.7% ubicándose en nivel alto al igual que la necesidad de autoestima en un 51.0% asimismo, hay docentes que se encuentran en nivel medio de motivación laboral como en necesidades de protección laboral (27.5%), necesidades sociales, pertenencia y necesidad de autorrealización (33.3%) y en necesidad de autoestima (49.0%) y finalmente dentro de la necesidad de protección laboral existe un nivel aún bajo (7.8%). En consecuencia, la motivación en el docente es sumamente importante, porque esta es el motor de impulso de las tareas educativas para tener resultados positivos.

De acuerdo el gráfico se confirma que los docentes se encuentran motivados en su desempeño cumpliendo con sus responsabilidades en la estrategia nacional "Aprendo en casa"

5.2 Análisis de Resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos en los objetivos generales y específicos se pudo analizar de la siguiente manera:

5.2.1 Respecto al Objetivo General: Determinar la relación entre el desempeño y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020

Se comprobó mediante la prueba de correlación de Pearson que: Entre el desempeño y la motivación laboral no existe relación en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020. Al obtener un valor de relación bastante débil y un nivel de significancia que sobre pasa la regla de decisión, se hace de conocimiento que el desempeño y la motivación laboral en los docentes, son dos indicadores que se desarrollan de forma independiente.

Ya que la motivación como: “Un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados” (Ramírez, Abreu, & Badii, 2008), no guarda ningún tipo de relación en la presente investigación con el desempeño que se describe como: “La práctica pedagógica observable, se manifiesta cuando el docente expresa su competencia y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados” (Benítez, Cabay, & Encalada, 2017; Gálvez & Milla, 2018). Lo cual indicaría que si los valores de desempeño o motivación laboral aumentan o disminuyen no van afectar de manera directa o indirecta una con otra.

Estos resultados se pueden corroborar con los obtenidos por Zamora (2019), en su trabajo: “Acompañamiento pedagógico y planificación curricular en docentes de la institución educativa María Caridad Agüero de Arresse. Virú – 2019”, en el cual concluye que no existe una correlación significativa en las variables trabajadas en su investigación, lo cual del mismo modo

en la investigación encontramos que ambas variables trabajan de manera independiente una con otra, lo cual permite darnos una aproximación acerca cada una tiene un valor individual que vela por el correcto desarrollo de uno mismo, sin considerar a los demás y sus efectos que pueden traer consigo mismo.

A lo cual, podemos agregar acerca de los expresa frente a la actividad de los docentes Bruner (1987), “Se considera al docente como al mediador del conocimiento, es facilitador del aprendizaje, diseña estrategias, actividades acordes con el conocimiento que debe enseñar”, lo cual es una característica importante del docente frente a todas las responsabilidades que este pueda presentar, lo cual demuestra el compromiso y responsabilidad con su tarea o rol que desempeña, pero también se considera su valor como persona, lo cual no desmerece su propia atención.

5.2.2 Respecto al Objetivo Específico: Determinar la relación que existe entre los factores de la práctica con los vínculos de la convivencia y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa.

Los resultados obtenidos mediante la prueba realizada, indican que existe correlación baja significativa entre factores de la práctica con los vínculos de la convivencia, la cual se basa en “Averiguar sobre el desarrollo, las indecisiones y los desafíos con el fin de entenderlos y aprender de los conocimientos que las sociedades inculcan a las nuevas generaciones” (Calderón, 2019), mientras que el otro es un proceso psicológico básico (Chiavenato, 2004). Lo cual nos permite decir que entre ambas variables los cambios que se produzcan en una u otra, afectaran de forma directa o colateral una con otra, esto indicaría que la relación que mantienen les permite mejorar o empeorar sus indicadores si uno de ellos se encuentra en ascenso o descenso.

Estos resultados pueden ser comparados por lo obtenidos por Tenorio (2019), en su trabajo titulado: Habilidades sociales y motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 - Ugel N° 03 de Lima-2019, en el cual obtiene que existe relación significativa entre sus variables, indicando que el valor social de las habilidades sociales, frente a otro aspecto psicológico como lo es la motivación desempeñada en el trabajo, juegan un papel importante en la correcta interacción, comunicación y logro de diferentes metas u objetivos.

La correcta convivencia en un entorno de trabajo permite a cada uno de los integrantes del equipo de trabajo poder desempeñar de forma adecuada cada una de las tareas y responsabilidades que deben realizar en conjunto o de forma individual y de forma agregada la motivación laboral que presente cada docente puede maximizar estas actividades, como de igual forma poder ralentizarlas, de un modo u otro se debe tener consideración en la participación y actividad que presentan cada uno de ellos en un ambiente controlado como es el de trabajo. Añadido a esto consideramos el aporte de

Sashkin (1996), que expresa que: “La interacción social, la identidad con el grupo, la necesidad de amistad y contactos personales significativos y la necesidad de amor e intimidad con otra persona”, se convierten en una necesidad humana que puede desempeñarse de forma correcta e incorrecta.

5.2.3 Respecto al Objetivo Específico: Determinar la relación que existe entre dirección de la enseñanza y aprendizaje y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa

Se obtuvo que no existe una relación entre la dirección de la enseñanza y aprendizaje y la motivación laboral, ya que en la prueba consiguieron un valor de correlación débil sin significancia. Esto nos permite observar que la dirección de la enseñanza y aprendizaje del desempeño es la que posibilita apelar a diversas ciencias y practicar la función del aprendizaje-

enseñanza como un adiestramiento específico (Calderón, 2019), pero sin embargo no guarda ningún tipo de relación con la motivación laboral, siendo que este prioriza el logro de una meta u objetivo, lo cual puede presentarse únicamente como un simple motivador. Por lo tanto, en ambas variables su ejecución durante su desarrollo en la vida personal o grupal no interfiere uno con otro.

Esto se puede comparar con los resultados obtenidos por Calderón (2019), en el trabajo: “Evaluación formativa y desempeño docente en una institución educativa privada,

Ate – 2019”, en el cual concluye que existe una correlación significativa entre las variables, lo cual indicaría que mientras las variables de esta investigación obtienen una relación respecto a su ejecución y como estas trabajan mutuamente frente al rol del docente y sus actividades que desempeña dentro de la institución educativa, en comparación con los obtenidos en esta investigación se puede resaltar en primer lugar que cada uno de ellos trabaja de forma individual para conseguir diferentes objetivos que puede estar fuera de la motivación extrínseca e intrínseca.

De acuerdo a Fernández (2002), el desempeño del docente es: “Conjunto de actividades que el profesor realiza en su trabajo diario: Preparación de clase, asesoramiento a los estudiantes, dictado de clase, calificación de los trabajos, coordinación con otros docentes y autoridades del plantel”, por lo tanto, al presentarse como una responsabilidad por el rol asignado y por la posición en la que se encuentra, debe ser capaz de cumplir con todas las funciones que le corresponden a su persona.

5.2.4 Respecto al Objetivo Específico: Determinar la relación que existe entre la gestión y organización escolar y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa

Mediante los resultados se comprueba que no existe correlación significativa entre la gestión y organización escolar y la motivación laboral, ya que obtuvieron un valor muy bajo de relación y un valor superior a la regla de decisión. Lo cual, para la gestión y organización escolar del desempeño, la cual es “orientado a las responsabilidades que tiene el docente de actualizarse en su progreso de desarrollo profesional para una mejora los niveles de aprendizaje de los estudiantes y el cambio social del ser humano dentro de la sociedad” (Calderón, 2019), no guarda algún tipo de relación estadística con la motivación laboral que esta expresada “con todas las actividades inherentes al cargo tales como: la realización de un trabajo importante, el logro, la responsabilidad” (Chiavenato, 2011b).

De acuerdo al trabajo presentado por Hernandez (2019), denominado: “Gestión de calidad según liderazgo y la motivación de los docentes en las micro y pequeñas empresas de los centros de educación inicial, distrito de Chimbote, 2018.” Concluye que, si existe relación entre ambas variables, lo que nos deja entre ver que una correcta gestión de calidad basada en el liderazgo si tiene repercusión con la motivación de los docentes, siendo esto un efecto positivo siempre y cuando cada uno de estos indicadores se encuentre en valores apropiados que permitan su correcta ejecución en las actividades que desempeñan cada una de ellas.

Lo cual en comparación con los resultados obtenidos en esta investigación nos presenta una diferente conclusión inclinada a la no existencia de relación entre ambas variables, presentando dos diferentes resultados para esta investigación, pero apegándose a los datos actuales presentados, tenemos que considerar que no existe relación entre ellas. Por lo tanto,

ambos variables trabajan de forma individual una de otra, lo que expresaría que su cambio a mejor o peor no afecta de forma directa ni colateralmente a la otra variable.

Siendo que una de ellas, está orientada a las responsabilidades que tiene el docente de actualizarse en su progreso de desarrollo profesional para una mejora los niveles de aprendizaje de los estudiantes y el cambio social del ser humano dentro de la sociedad, mientras que la otra parte de un proceso como un requerimiento fisiológico o psicológico, una necesidad que activa un comportamiento o un impulso orientado hacia un objetivo o un incentivo.

5.2.5 Respecto al Objetivo Específico: Identificar el nivel de desempeño y el nivel de la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa

Se obtuvo que en los niveles de desempeño docente, la totalidad de participantes se ubican en un nivel alto de desempeño, lo que probaría que; de acuerdo a la educación remota o virtual el desempeño docente ha incrementado en los factores de una convivencia armónica entre los miembros de la comunidad educativa, como en la enseñanza para el aprendizaje y la organización escolar de conformidad a las diferentes normativas nacionales para mejores desarrollos de las capacidades y competencias del estudiante. Mientras que la motivación laboral obtuvo que gran parte de la muestra de docentes se encuentran en un nivel alto de motivación laboral, pero la parte restante obtuvo valores medios, permitiéndonos conocer que la motivación en el docente es sumamente importante, porque esta es el motor de impulso de las tareas educativas para tener resultados positivos.

Estos resultados se pueden corroborar con el trabajo de Bohórquez, y otros (2020), llamado: “La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización, concluye que un empleado motivado brindará a la empresa un mejor desempeño,

desarrollará sentido de pertenencia, fidelidad a lo que hace, reflejando como consecuencia beneficios tanto para la empresa como para los empleados concluyendo que el comportamiento de un empleado en la organización, depende de los factores motivacionales que se apliquen a fin de satisfacer sus necesidades básicas como son las buenas relaciones laborales, la satisfacción laboral, clima laboral positivo y los resultados de la satisfacción laboral.

Por lo tanto, en los resultados obtenidos en esta investigación en comparación con los de Bohórquez, y otros, demostrarían que obtener valores altos en el desempeño docente y motivación laboral pueden traer consigo que exista un correcto clima de trabajo y mejorar de manera significativa el desempeño de los docentes en cada una de las actividades, responsabilidades o roles asignados por el cargo que mantienen; de una u otra forma, esto tiene ventajas y desventajas frente al ambiente y su realidad que pueden presentar. Tomando en consideración que las clases remotas permite al estudiante como al maestro poder trabajar bajo una herramienta que es versátil y logra superar los límites de la enseñanza regular o tradicional (Figallo, 2020). El poder conseguir mediante estos valores, una correcta ejecución de las actividades de enseñanza y aprendizaje.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Conclusiones

Culminada el análisis del estudio sobre: Desempeño y motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020 y aplicadas la estadística inferencial usando la prueba Pearson y de conocer el nivel de estudio se establece y se concluye, que:

- Entre el desempeño y la motivación laboral no existe relación en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020. Cada una de las variables trabaja de forma individual y no tienen ningún tipo de relación que interfiera directa e indirectamente con el desarrollo de uno u otro.
- Existe una relación lineal directa con un grado débil ($r = 0.300$) y significativa bilateral ($p < 0.05$) entre los factores de la práctica con los vínculos de la convivencia del desempeño y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020. Lo cual demostraría que en ambas variables existe una relación que les permite interactuar una con otra, aunque su relación sea baja.
- No existe relación entre dirección de la enseñanza y aprendizaje y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020. Ambas variables trabajan de forma independiente una con otra.
- No existe relación entre la gestión y organización escolar y la motivación laboral existe relación directa en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020. Cada variable cumple sus funciones separadas una de la otra.
- El nivel que caracteriza el desempeño docente es alto (100%) (Tabla 9) al igual que la motivación laboral (56.9%) (tabla 7) en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020.

6.2. Aspectos complementarios

De acuerdo al estudio analítico de la correlación de las variables y la estadística descriptiva sobre: Desempeño y motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020, se recomienda:

Desde el punto de vista práctico:

- A todos los docentes incentivar en fortalecer los factores de la práctica con los vínculos de la convivencia del desempeño docente para tener una motivación laboral considerable en el objeto de estudio de la ciudad de Pucallpa.

Desde el punto de vista académico:

- A la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote a seguir fomentando investigaciones que apoyen en el fortaleciendo del nivel de desempeño docente y motivación laboral y a la vez, ayude a enriquecer sus conocimientos y formación académica de los docentes.

Desde el punto de vista metodológico

- A los estudiantes investigadores, usar los instrumentos para resultados confiables sobre el desempeño y la motivación laboral en los docentes de la ciudad de Pucallpa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, M. G. (2019). *"La motivación docente como factor que influye en el desempeño educativo de las educadoras del nivel inicial en las escuelas de la Parroquia de Nayón"*. (Tesis de pregrado), UDLA, Quito, Ecuador. Retrieved from <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/10534/1/UDLA-EC-TLEP-2019-01.pdf>
- Aguilar, A. E. (2018). *Efecto de un Programa de Inteligencia Emocional en el Clima Organizacional de Docentes de las Instituciones Educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe De Pucallpa, 2018*. (Tesis doctoral), UCV, Pucallpa, Perú. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/30155>
- Angulo, J. (2008). *Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM*. (Tesis de posgrado), UNMSM, Lima, Perú. Retrieved from https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2383/Angulo_rj.pdf?sequence=1
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos*. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning Editores, S.A.
- Argyris, C. (1979). *El individuo dentro de la organización*. Barcelona: Herder (Orig. 1964).
- Ausubel, D., Novak, J., & Hanesian, H. (1997). *Psicología Educativa, un punto de vista cognoscitivo*. México: Editorial Trillas.
- Benítez, J. E. M., Cabay, L. C. C., & Encalada, V. D. G. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *EmásF: revista digital de educación físic*, 8(48), 83-95.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización.

Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/22183620-rus-12-03-385.pdf>

Brena, J. F. (2018). *El nivel de satisfacción de las necesidades humanas y las necesidades laborales en docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción de Sicuani-Cusco*. (Tesis de maestría), UNSA, Arequipa, Perú. Retrieved from <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7272/EDMbrcajf3.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Bruner, J. (1987). *La importancia de la educación*. España: Paidós Ibérica.

Calderón, R. V. (2019). *Evaluación formativa y desempeño docente en una institución educativa privada, Ate - 2019*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37181>

Casado, L. (2001). *Organizaciones y sistemas humanos: Una nueva gestión empresarial*. Barcelona: Editorial Kairós.

CNE. (2020). *Proyecto Educativo Nacional - PEN 2036. El reto de la ciudadanía plena*. Lima, Perú: Consejo Nacional de Educación.

Cruz, C., Olivares, S., & González, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/detail.action?docID=3227245>

Cuenca, R. (2020). *La evaluación docente en el Perú*. Lima, Perú: Instituto de Estudios Peruanos, IEP.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Quinta edición.

Chirinos, M. P., Olivera, N. A. G., & Cerra, D. C. (2020). En tiempos de coronavirus: las TIC'S son una buena alternativa para la educación remota. *Revista Boletín Redipe*, 9(8), 158-165.

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Thompson.

- Chiavenato, I. (2011a). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2011b). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw Hill/ Interameriana Editores, S.A. de C.V.
- De los Santos, R. P., & Velásquez, F. R. (2001). Perfil de motivación para el trabajo de docentes. *Informe de investigación educativa*, 15, 1 citation_lastpage= 20.
- Dessler, G. (2001). *Administración del personal*. México: Pearson Prentice Hall.
- Dominguez, J. B. (2015). *Manual de metodología de la investigación científica*. Chiimbote, Perú: Edic. Chimbote. ULADECH.
- Espino, J. E. W. (2018). *Competencias digitales de los docentes y desempeño pedagógico en el aula* (Tesis de maestría), USMP, Lima, Perú. Retrieved from http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4525/espino_wje.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Lima, Perú: Universidad de Lima.
- Fernández, J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica*. 7. 2, 385 – 401.
- Figallo, F. (2020). Después de la educación presencial, ¿qué. *ESAL-Revista de Educación Superior en América Latina*, 8, 41-44.
- Galpin, T. J. (2013). *Medir el desempeño*. Madrid, España: Ediciones Diaz de Santos.
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y representaciones*, 6(2), 407-452. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gallardo, K. (2017). “*Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria*”. (Tesis doctoral), Universidad Nacional Agraria La

Molina Lima, Perú. Retrieved from <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/2805/C10-G34-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizaciones: Comportamiento, estructura y procesos*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional: Gestión de personas y organizaciones*. (M. E. Treviño & C. V. De Parres, Trans.). México D.F.: Cengage Learning Editores, S.A.
- Guizado, F. O., Menacho, I. V., & Salvatierra, A. M. (2019). Competencia digital y desarrollo profesional de los docentes de dos instituciones de educación básica regular del distrito de Los Olivos, Lima-Perú. *Revista cuatrimestral de divulgación científica*, 6(1), 54-70. doi: <http://dx.doi.org/10.21503/hamu.v6i1.1574>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hernandez, A. K. (2019). *Gestión de calidad según liderazgo y la motivación de los docentes en las micro y pequeñas empresas de los centros de educación inicial, distrito de Chimbote, 2018*. (Tesis de posgrado), ULADECH Católica, Chimbote, Perú.
- Hernández, C. A. (2011). La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior. *Investigación administrativa*, 40(108), 69-80.
- Hernández, R., Fernandez, C., & Batista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mac Graw Hill.
- Hernández, R., Fernandez, C., & Batista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mac Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Batista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. México: MAc Graw Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Hezberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Hezberg, F. (1980). *Una vez más: ¿Cómo motivar a los trabajadores?* Bilbao: Biblioteca Harvard-Deusto.
- Inca, H. H. (2019). *Autoestima y desempeño docente en instituciones educativas públicas en sectores rurales y urbanos en la Ugel San Román 2019*. (Tesis doctoral), UNA, Puno, Perú. Retrieved from http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13472/Hector_Hugo_Inca_Huacasi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento organizacional*. China: Mc Graw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New Your, US: McGra-Hill Inc.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: Mcgraw-Hill.
- Lipton, D. (2019). *Panorama de la educación Indicadores de la OCDE 2019. Informe anual del FMI 2019*. Washington, D.C.: Fondo Monetario Internacional.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press, USA.
- Llatas, S. E. (2019). *Competencias digitales y desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2019*. (Tesis de maestría), UCV, Trujillo, Perú. Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39071/llatas_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Malpartida, Y. (2018). *Relación entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los agentes penitenciarios en el establecimiento penal de Pucallpa, Ucayali 2018*. (Tesis de maestria), Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27056>
- Malvaceda, E. L. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales en la zona centro norte de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría),

USIL, Lima, Perú. Retrieved from http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8481/1/2018_Castillejo-Cueva.pdf

- Martínez, N., Villalobos, J., & Machado, M. (2020). Autorrealización: Elaboración de la escala ADO-20 para su evaluación en docentes. *Revista estudios en educación*, 3(4), 181-211.
- Maslow, A. (1969). *Motivation and Personality*. Nueva York: Harper.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Ediciones Diaz de Santos, S.A.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid, España: Narcea Ediciones.
- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid, España: Editorial Narcca.
- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana. Madrid: Narcea*. Madrid, España: Narcea, S.A. de ediciones.
- McGregor, D. (2006). *The human side of enterprise, annotated edition*. United States: McGraw-Hill.
- McGregor, D. (2007). *El lado humano de las empresas: aplique la teoría "Y" para lograr un manejo eficiente de su equipo* (M. d. C. Chávez, Trans.). México, D.F., MEXICO: McGraw-Hill Interamericana.
- MINEDU. (2012a). *Marco de Buen Desempeño Docente. Documento de trabajo*. Lima, Perú: MINEDU.
- MINEDU. (2014). *Marco de buen desempeño docente*. Lima, Perú: Minedu.
- MINEDU. (2014a). *Marco de Buen Desempeño Directivo: Directivos construyen escuela*. Lima, Perú: MINEDU.
- MINEDU. (2018a). *Evaluación docente. Informe de resultados regionales de la evaluación ordinaria del desempeño docente (EDD), 2018 nivel inicial-tramo II región Ucayali*. Lima, Perú: MINEDU.

- MINEDU. (2018b). *Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente: Manual de aplicación en inicial*. Lima, Perú: Minedu.
- Minedu, & CNE. (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Lima, Perú: Consejo Nacional de Educación.
- MINSA. (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima, Perú: J.WG. Servicios Gráfico E.I.R.L.
- Murrugarra, C. E. (2018). *Nivel motivacional y la identificación de la necesidad predominante basado en la teoría de MCCLELLAND en los docentes de la Institución Educativa inicial N°192 de Puno, en el Año 2017*. (Tesis de pregrado), Universidad Andina, Juliaca, Perú. Retrieved from <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1410>
- OCDE. (2015). *PISA 2015: PISA Resultados clave*. Europa: OCDE.
- Parella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas, Venezuela: DEDUPEL.
- Pérez, A. (2015). *Alfabetización digital y competencias digitales en el marco de la evaluación educativa: Estudio en docentes y alumnos de educación primaria en Castilla y León*. (Tesis doctoral), Universidad de Salamanca, Salamanca, España. Retrieved from https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/128252/DDOMI_P%E9rezEscodaA_Alfabetizaci%F3ndigital.pdf;jsessionid=7F337EF5155921A0F1351A15D01AC1DB?sequence=1
- Normas legales. Ley N° 28044 (2003).
- Ramírez, R. d., Abreu, J., & Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 3(1).
- Reynaga, Y. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015*. Obtenido de

http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
- Robbins, P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Sanchez, N. (2016). *Desempeño docente y el logro de aprendizaje en el área de inglés, en los estudiantes del segundo grado de educación secundaria, de la institución educativa N°64001-El Tambo, Pucallpa 2014*. (Tesis de titulación), UNU, Pucallpa, Perú. Retrieved from <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/3213>
- Sashkin, M. (1996). *El Cuestionario MbM. Gestión por motivación*. USA: Copyright ©.
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica: Metodología de la investigación para las ciencias de la salud*. United States: Createspace.
- Supo, J. (2014). *Seminarios de investigación científica*. Arequipa, Perú: Bioestadístico EIRL.
- Sum M. (2015) "*Motivación y Desempeño Laboral*" tesis de grado. Universidad Rafael Landívar.
- Tenazoa, M. R. V. (2016). *La inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa N°64007 Santa Rosa – Pucallpa – Ucayalil*. (Tesis de pregrado), ULADECH Católica, Pucallpa, Perú.
- Tenorio, V. T. (2019). *Habilidades sociales y motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 - Ugel N° 03 de Lima-2019*. (Tesis de posgrado), Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39343>
- Trillas, E. (2018). *El desafío de la creatividad*. Murcia, Spain: Universidade de Santiago de Compostela. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/uladech/44884?page=48>.
- Torres, C. V. (2018). *Percepciones de los estudiantes de 5to grado de primaria de una institución educativa privada de Surco, con respecto a sus competencias*

- informacionales*. (Tesis de titulación), PUCP, Lima, Perú. Retrieved from http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13137/Torres_Espinoza_Percepciones_estudiantes_quinto1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ULADECH. (2019). *Código de ética para la investigación. V002*. Chimbote, Perú: ULADECH Católica.
- UMC. (2018a). *Evaluación de logros de aprendizaje 2018: ¿Qué resultados logran nuestros estudiantes?* Lima, Perú: Minedu.
- UMC. (2018b). *Ucayali: Evaluación censal de estudiantes. ¿Qué aprendizajes logran nuestros estudiantes?* Lima, Perú: MINEDU.
- Valdivieso-Guerrero, T. (2013). *Modelo de competencias digitales y estándares de formación aplicables a docentes del nivel de educación general básica de Latinoamérica*. Costa Rica: EDUTECH.
- Yapuchura, V. (2018). *Relación entre la competencia digital y el desempeño docente en la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna, 2017*. (Tesis doctoral), UNSA, Arequipa, Perú. Retrieved from <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7092>
- Zamora, C. E. (2019). *Acompañamiento pedagógico y planificación curricular en docentes de la institución educativa “María Caridad Agüero de Arresse”. Virú – 2019*. (Tesis de maestría), UCV, Trujillo, Perú. Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37410/zamora_lc.pdf?sequence=1
- Zurita, C. P. T., Burbano, D. G. A., & Quiroz, R. P. (2014). La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados del sector público en la Provincia del Carchi. *SATHIRI*(7), 87-121.

Anexos

Anexo 1: Instrumento

INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Adaptada por: Llancari Altez, Yesica (2019), Huancayo

INSTRUCCIONES

Seguidamente encontrarás una serie de frases en las cuales se hacen afirmaciones relacionadas con tu forma de ser y sentirse.

Después de leer cada frase, marca con un check la opción de respuesta que exprese mejor de tu agrado de acuerdo con lo que, cada frase dice:

Institución educativa: _____ Sexo:

Varón

Mujer

Edad:

_____ años Condición:

Nombrado

Contratado

Especialidad que posee: _____

Soy docente de nivel:

Inicial

Superior no universitario

Primaria

Superior universitario

Secundaria

N°	AFIRMACIONES	Nunca	A veces	Siempre
1	Consensua la información de manera crítica en las exposiciones	1	2	3
2	Las tareas entregadas son productos de la inspiración personal de los estudiantes	1	2	3
3	Valora usted los aportes innovadores de sus estudiantes	1	2	3

4	Participa en la elaboración del proyecto educativo de la institución	1	2	3
5	Se preocupa por los estudiantes de escasos recursos económicos	1	2	3
6	Propicia experiencias de aprendizaje que les sirvan en la vida cotidiana a sus estudiantes	1	2	3
7	Las relaciones entre el docente, administrativos y directivos son fluidas y agradables	1	2	3
8	Las clases realizadas son fácilmente entendidas por los estudiantes	1	2	3
9	Su actividad personal está orientada a lograr la intervención del resto de sus colegas	1	2	3
10	Se explica a los docentes la política que orienta a la institución	1	2	3
11	Las tareas encargadas en las asignaturas son analizadas críticamente	1	2	3
12	Los docentes suelen cumplir con todo aquello que proponen	1	2	3
13	Apoya a los estudiantes que muestran iniciativa de la mejora personal	1	2	3
14	Los directivos dan muestras de reconocimiento a los buenos docentes	1	2	3
15	Demuestra tolerancia ante sus estudiantes	1	2	3
16	Los estudiantes comparten sus problemas personales con los docentes	1	2	3
17	Permite que los estudiantes decidan la realización de sus trabajos de investigación	1	2	3
18	Los contenidos de sus clases toman ejemplos de la vida cotidiana	1	2	3
19	Los directivos contribuyen a fortalecer el desarrollo de las áreas de estudio	1	2	3
20	Tiene información actualizada acerca de la condición de los estudiantes	1	2	3

21	Demuestra flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas	1	2	3
22	Los estudiantes participan activamente en el proceso de aprendizaje	1	2	3
23	Aclara los conflictos entre estudiantes antes de actuar	1	2	3
24	Existe un rubro económico en la institución destinado a la capacitación profesional	1	2	3
25	Comparte la evaluación continua con los estudiantes	1	2	3
26	Suele preguntar por lo que más les preocupa a sus estudiantes	1	2	3
27	Usted apoya a que exista una mejor relación entre padres e hijos	1	2	3
28	Acepta las críticas de sus estudiantes n forma positiva	1	2	3
29	Participa de los proyectos institucionales	1	2	3
30	Planifica contenidos considerando las expectativas de los estudiantes	1	2	3
31	Promueve el trabajo colectivo	1	2	3
32	El director otorga incentivos a los docentes que destacan en su labor académica	1	2	3
33	La institución realiza actividades culturales como parte de su actividad anual	1	2	3
34	Las clases desarrolladas en sus asignaturas involucran enfrentar nuevos retos	1	2	3
35	Durante su clase los estudiantes preguntan con cordialidad sus dudas	1	2	3
36	En la institución educativa se consideran las opiniones de los docentes	1	2	3
37	Contribuye a que los estudiantes practiquen la autoevaluación	1	2	3
38	Los docentes en la mayoría de veces expresan sus emociones de manera espontánea	1	2	3
39	Los docentes muestran variedad de estrategias al desarrollar sus asignaturas	1	2	3

40	Los docentes expresan que nos necesaria las evaluaciones profesionales en la institución	1	2	3
41	Presta especial atención a los estudiantes que se expresan con cortesía	1	2	3
42	La institución participa de algunas actividades del entorno comunal	1	2	3
43	Promueve usted la creatividad en el desarrollo de sus actividades académicas	1	2	3
44	Cumple con las normas establecidas por la institución	1	2	3

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Adaptada: Tenorio, V.T. (2019) Estimado docente:

El presente cuestionario contiene afirmaciones que puede coincidir o no con lo que usted piensa sobre su trabajo y vida laboral. Debe indicar sinceramente en qué medida los enunciados describen su percepción.

Considerar una opción en cada ítem:

(TD) Totalmente en desacuerdo

(ED) En desacuerdo

(ID) Indeciso

(DA) De acuerdo

(TA) Totalmente de acuerdo

N°	AFIRMACIONES	(TD)	(ED)	(ID)	(DA)	(TA)
1	Lo más significativo para mí es contar con un trabajo estable.					
2	La seguridad o estabilidad laboral, no es especialmente importante para mí.					
3	Para mí, es importante poder disponer de ingresos mejores.					
4	Un buen empleo, debe considerar un plan de jubilación ventajosa.					
5	Considero que uno de los aspectos esenciales de una plaza de trabajo es tener un seguro de salud y de vida.					
6	Prefiero trabajar independientemente, por mi cuenta.					
7	Los amigos son personas muy valiosas para mí.					
8	Es preferible no tener una relación demasiado cercana con los compañeros de trabajo.					

9	Prefiero mayormente un trabajo que me permita tener contacto con otras personas o colegas.					
10	Formar parte de un sólido equipo de trabajo es muy importante para mí.					
11	Un sueldo alto es indicador del valor que tiene el docente para la Institución Educativa.					
12	Considero que la mayoría de personas creen que son más capaces de lo que realmente son.					
13	Considero que la valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de las demás personas.					
14	Me causa molestia que las personas me atribuyan un mérito de algo que no he conseguido.					
15	Los logros obtenidos, me proveen una importante sensación de autorrespeto.					
16	Lo que nos hace más feliz, es lo más importante en la vida.					
17	Deseo tener un trabajo, donde pueda aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.					
18	Considero que perseguir los sueños constituye una pérdida de tiempo.					
19	Me motiva llegar tan lejos como yo pueda, encontrando mis propios límites.					
20	Prefiero mayormente hacer cosas que sé hacer bien, antes de intentar hacer cosas nuevas.					

Gracias por su participación

Anexo 3: Consentimiento informado (Cargo)

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: Desempeño y motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020 y es dirigido por: ROSA PAOLA NAVARRO VALDIVIA, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El propósito de la investigación es: Determinar el desempeño y motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de medios y redes sociales. Si desea, también podrá escribir al correo: paoma_829@hotmail.com; para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombres: _____

Correo electrónico: _____

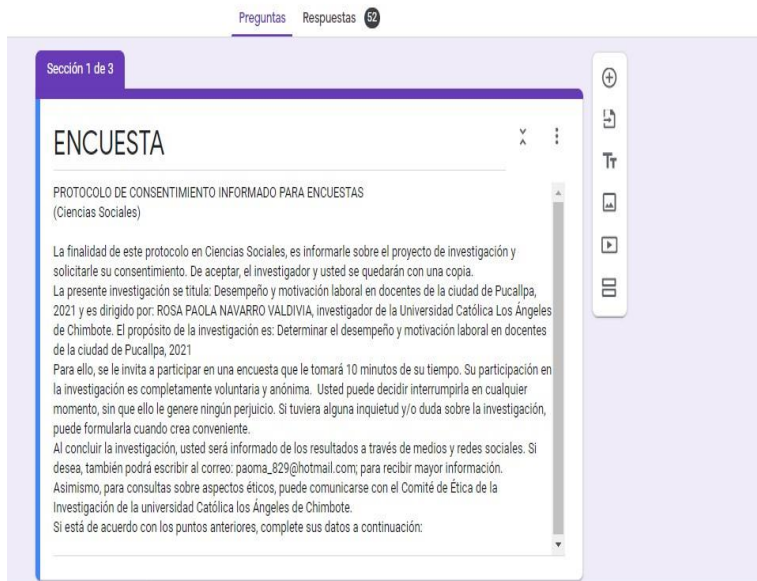
Acepto participar en la encuesta

NO

SI

Firma: _____

3: Evidencia de Población.



TESIS NAVARRO

INFORME DE ORIGINALIDAD

11 %

INDICE DE SIMILITUD

11 %

FUENTES DE INTERNET

0 %

PUBLICACIONES

0 %

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

11 %
