



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES

CHIMBOTE

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

**DESEMPEÑO DOCENTE Y MOTIVACIÓN
LABORAL EN LOS DOCENTES DEL COLEGIO
COOPERATIVO CÉSAR VALLEJO, IQUITOS**

2023

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

AUTORA

ISLA PRADA, ANA BELMIRA

ORCID: 0000-0002-8604-3145

ASESORA

QUIÑONES NEGRETE, MAGALY MARGARITA

ORCID: 0000-0003-2031-7809

CHIMBOTE – PERÚ

2023

2. Equipo de trabajo

AUTORA

Isla Prada, Ana Belmira

ORCID: 0000-0002-8604-3145

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

ASESORA

Quiñones Negrete, Magaly Margarita

ORCID: 0000-0003-2031-7809

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

JURADO

Valenzuela Ramírez Guissenia Gabriela

ORCID ID: 0000-0002-1671-5532

Taboada Marín Hilda Milagros

ORCID ID: 0000-0002-0509-9914

Palomino Infante Janeth Magali

ORCID ID: 0000-0002-0304-2244

3. Hoja de firma del jurado y asesor

Valenzuela Ramírez Guissenia Gabriela

Presidente

Taboada Marín Hilda Milagros

Miembro

Palomino Infante Janeth Magali

Miembro

Quiñones Negrete, Magaly Margarita

Asesora

4. Dedicatoria

Le dedico de manera especial a mi padre Wildoro Isla, que desde el cielo me guía y a mis hijos Ariana y Willy, por sus amor y comprensión que fortalecieron mis deseos.

ISLA P. ANA BELMIRA

Agradecimientos

Agradezco a Dios quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante.

A la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (ULADECH), la cual me abrió sus puertas para formarme profesionalmente.

A mis profesores por sus diferentes formas de enseñar quienes me motivaron en perseguir mis sueños como profesional.

Agradezco también a mi asesor de Tesis por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, así como también haberme tenido toda la paciencia del mundo para guiarme durante todo el desarrollo de tesis.

ISLA P. ANA BELMIRA

5. Resumen

Los docentes dentro de una institución educativa deben demostrar la capacidad y motivación por su profesión para realizar las actividades, responsabilidad, compromisos y roles que se desempeñan dentro de una institución organizada y que evalúa las acciones que estos realizan en pro de la educación y los procesos de enseñanza y aprendizaje. El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación entre el desempeño docente y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023. La metodología del estudio fue de tipo cuantitativo, de nivel correlacional y descriptivo bajo un diseño no experimental de corte transversal. La población muestral fueron 18 docentes de nivel primaria de del Colegio Cooperativo Cesar Vallejo, a los cuales se administró un cuestionario sobre desempeño docente y motivación laboral. Los resultados fueron que, 72% de los docentes tiene un nivel alto de desempeño docente, mientras que un 78% un nivel alto de motivación laboral. Por otro lado, se comprobó que existe una correlación positiva alta ($Rho=0.862$) y significativa ($p=0.000$). Se concluye que, al ser el valor p menor a 0.05, se aprueba la hipótesis alternativa de la investigación, que existe relación entre las variables de estudio en la muestra de docentes.

Palabras claves: Cuestionario, Desempeño docente, Docentes, Motivación laboral, Relación.

Abstract

Teachers within an educational institution must demonstrate the ability and motivation for their profession to perform the activities, responsibility, commitments and roles that are performed within an organized institution and that evaluates the actions that they perform for education and teaching and learning processes. The general objective of the research was: To determine the relationship between teaching performance and work motivation of teachers at Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023. The methodology of the study was quantitative, correlational and descriptive under a non-experimental cross-sectional design. The sample population consisted of 18 elementary school teachers from the Cesar Vallejo Cooperative School, who were administered a questionnaire on teaching performance and work motivation. The results showed that 72% of the teachers had a high level of teaching performance, while 78% had a high level of work motivation. On the other hand, it was found that there is a high positive correlation ($Rho=0.862$) and significant ($p=0.000$). It is concluded that, since the p-value is less than 0.05, the alternative hypothesis of the research, that there is a relationship between the study variables in the sample of teachers, is approved.

Keywords: Questionnaire, Teacher performance, Teachers, Work motivation, Relationship.

6. Contenido

1. Título de la tesis	i
2. Equipo de trabajo	ii
3. Hoja de firma del jurado y asesor	iii
4. Dedicatoria y agradecimiento	iv
5. Resumen y abstract	vi
6. Contenido.....	viii
7. Índice de tablas	xi
I. Introducción	xii
II. Revisión de la literatura	10
2.1. Antecedentes	10
2.1.1. Antecedentes internacionales	10
2.1.2. Antecedentes nacionales	11
2.2. Bases teóricas de la investigación	17
2.2.1. Desempeño docente	17
2.2.2. Motivación laboral	26
2.2.3. Desempeño docente y motivación laboral	35
2.3. Definición de términos.....	36
2.4. Variables	37
III. Hipótesis	38
IV. Metodología.....	40
4.1. Diseño de la investigación.....	40
4.1.1. Tipo de investigación	40
4.1.2. Nivel de la investigación	40

4.1.3. Diseño de la investigación.....	40
4.2. Población y muestra.....	41
4.2.1. Población.....	41
4.2.2. Muestra.....	41
4.3. Definición y operacionalización de las variables.....	43
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45
4.4.1. Técnica.....	45
4.4.2. Instrumentos.....	45
4.4.2.1. Desempeño docente.....	45
4.4.2.2. Motivación laboral.....	47
4.5. Plan de análisis.....	48
4.6. Matriz de consistencia.....	50
4.7. Principios éticos.....	51
V. Resultados.....	53
5.1. Resultados.....	53
5.2. Análisis de resultados.....	62
5.3. Limitaciones del estudio.....	69
VI. Conclusiones.....	71
Aspectos complementarios.....	73
Referencias bibliográficas.....	75
Anexos.....	84
Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos.....	84
Anexo 2: Validación de instrumentos.....	88
Anexo 3: Confiabilidad del instrumento.....	103

Anexo 4. Consentimiento informado.....	104
Anexo 5. Solicitud	105
Anexo 6. Base de datos.....	112

7. Índice de tablas

Tabla 1 Población total de docentes.....	41
Tabla 2 Muestra de estudio	41
Tabla 3 Definición y operacionalización de las variables	43
Tabla 4 Calificación de desempeño docente.....	45
Tabla 5 Juicio de expertos sobre el instrumento 1	46
Tabla 6 Calificación de motivación laboral	47
Tabla 7 Juicio de expertos sobre el instrumento 2.....	48
Tabla 8 Matriz de consistencia	50
Tabla 9 Nivel de desempeño docente y motivación laboral de los docentes de la muestra.....	53
Tabla 10 Prueba de normalidad	55
Tabla 11 Relación entre planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje y motivación laboral	56
Tabla 12 Relación entre desempeño con los alumnos y motivación laboral	57
Tabla 13 Relación entre evaluación de los aprendizajes y motivación laboral	59
Tabla 14 Relación entre desempeño docente y motivación laboral.....	61

Índice de figuras

Figura 1 Gráfico de dispersión de planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje y motivación laboral	57
Figura 2 Gráfico de dispersión de desempeño con los alumnos y motivación laboral	58
Figura 3 Gráfico de dispersión de evaluación de los aprendizajes y motivación laboral	60
Figura 4 Gráfico de dispersión de desempeño docente y motivación laboral	61

I. INTRODUCCIÓN

La educación está considerada como uno de los procesos fundamentales del desarrollo de la humanidad, y de esta depende en gran medida que cada sujeto pueda lograr alcanzar metas y objetivos a futuro (Herrán, 2008); además permite presentar una perspectiva más amplia acerca del mundo que lo rodea y sobre el conocimiento que van adquiriendo, mejorando y expresando de distintas formas alrededor de las actividades y acciones que estos sujetos logren realizar.

Por lo que, para lograr alcanzar estos objetivos y metas, se hace necesario de la intervención de distintos agentes que posibiliten el éxito académico del sujeto. Tanto los padres de familia, profesores, administrativos, directivos y todo el personal que se encuentre directa e indirectamente relacionado con este proceso, son vitales para el desarrollo de una institución educativa capaz de brindar todas las herramientas posibles para el estudiante (Sandoval, 2009).

Considerando lo anterior, cada uno de estos agentes representa un rol que necesita del compromiso y responsabilidad para las actividades que estos actúan en el día a día, por ello, necesitan mantener distintas capacidades, habilidades y destrezas que les permitan realizar correctamente sus responsabilidades dentro de un espacio de trabajo que hace necesario del esfuerzo y dedicación constante sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje dirigido para estudiantes de nivel inicial, primaria, secundaria y superior.

La investigación tomó como sustento teórico principal a lo señalado por Vigotsky para la variable de desempeño docente, y está hablará acerca de la zona de desarrollo próximo y lo que implica, siendo está analizada por parte de las dimensiones: Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje, desempeño con

los alumnos y evaluación del aprendizaje. Por otro lado, para la variable motivación laboral, el sustento teórico será por parte de Maslow y la su pirámide de las necesidades, la cual, de forma similar será analizada por parte de las dimensiones: Motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendental.

Tomando en cuenta todo ello, las variables protagonistas de esta investigación son el desempeño docente y la motivación laboral, por lo que, es necesario entender lo que implicaba cada una de ellas, para poder señalar el propósito que tendrán dentro el desarrollo de esta investigación. la variable independiente será el desempeño docente según Valdés (2009), hace referencia a las capacidades que tiene el docente como formador del aprendizaje, sus habilidades dentro de esta actividad, y la capacidad de mejorar y tener un mejor rendimiento según el despliegue como un pedagogo capacitado y preparado.

Mientras que, la variable dependiente motivación laboral, se puede describir como la cantidad de esfuerzo que le pone el sujeto para cumplir sus tareas y actividades dentro de un determinado espacio, la cual está ligada al compromiso y la responsabilidad que esta ocupa; según González (2001), esta motivación va ligada a una composición de necesidades de logros, reconocimiento, responsabilidad y progreso.

Se debe destacar que los eventos producidos por el COVID-19, ha provocado diferentes cambios, adaptaciones y estragos en cada uno de los gobiernos del mundo, y especialmente en los sectores de salud, educación, laboral y muchos otros sectores que permiten el correcto desenvolvimiento de las variables de este estudio, por lo que se expone que:

A nivel internacional, la motivación laboral según el Banco Mundial (2020), ha sido uno de los más golpeados con la llegada de la pandemia, del cual se ha obtenido valores de desempleo y separación indefinida de trabajadores como nunca antes se había visto; lo cual no es ajeno a las instituciones educativas, ya que la disminución de salarios, el aumento del umbral de pobreza, la modalidad virtual y las decisiones sobre los docentes a adaptarse a un nuevo ambiente de forma estrepitosa a resultado en una educación de dudosa calidad, la cual no toma en consideración la situación de los estudiantes a adoptar un nuevo sistema para evitar perder el año académico. Sin olvidar, que estos problemas ya estaban presentes desde hace mucho antes, pero ahora se perciben con mayor fuerza y no conocen la forma de cómo superarlo.

Por su lado el desempeño docente, según el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2021), reconoce que la labor de los docentes tuvo que adaptarse a nuevos mecanismos de enseñanza y aprendizaje, siendo para algunos un forzoso cambio que muchos no han podido responder de la forma esperada; en respuesta a esto se ha planificado y ejecutado diferentes orientaciones y capacitaciones para el correcto seguimiento del aprendizaje de los estudiantes, pero las propias limitaciones del acceso al internet o dispositivos compatibles y aptos para esta tarea, sigue siendo un factor determinante para diferentes países alrededor del globo, que la crisis de la pandemia ha empeorado sus situaciones económicas. Paralelamente, también considera diferentes políticas sobre la educación, que mencionan un plan para prever situaciones de crisis que resguarden la educación, de las que no se ha conocido un resultado concreto sobre su éxito o no sobre velar por la educación y su futuro.

A nivel nacional, la motivación laboral de acuerdo al estudio presentado por Maza (2020), el cual compara la motivación de los docentes entre dos instituciones

particulares, encontrando que en la primera institución se revela que el 96.7% de la totalidad de los docentes encuestados mantenía un nivel alto, mientras que la otra institución solo un 70% se encontraba en un nivel alto, de lo cual se ha mención que una correcta gestión administrativa, un ambiente laboral armonioso y el compromiso de los docentes sobre su trabajo, les permite alcanzar un óptimo nivel de motivación. De lo cual, en forma contradictoria, una institución que no brinde condiciones aceptables para sus docentes logre un nivel de motivación bajo.

El Ministerio de Educación (MINEDU, 2020a), en la encuesta nacional a docentes, realizada en el año 2020, comparte información importante sobre instituciones educativas públicas, de las cuales se destaca que un 65.2% de los 28,217 docentes encuestadas, tienen una percepción de la valoración sobre el desempeño que tienen en el desarrollo del país durante la pandemia, que es importante; pero que al menos un 10.9% se sienten desactualizados. Además, que se reveló que sus expectativas a futuro dentro de 5 años aseguran que un 41.6% desea continuar perteneciendo como docentes en una institución educativa, y el 28.3% quieren desempeñar un cargo más importante. Por su lado, la encuesta también revela que al menos un 60.4% han sufrido de estrés, un 27.3% de ansiedad, entre otras enfermedades que consiguen unos valores de <20%. Mientras que, en Loreto, la encuesta nacional a docentes ha revelado que, de 429 docentes encuestados, un 49.4% creen que tiene un rol relevantes en el desarrollo del país. (MINEDU, 2020b)

El Colegio Cooperativo César Vallejo, no ha sido la excepción en los problemas respecto al rendimiento que han estado teniendo los docentes de nivel primaria, respecto al adecuado desarrollo de sus actividades, por cada una de las dificultades que se hacen presente desde la pandemia hasta la actualidad.

De acuerdo a los resultados encontrados en el estudio de Bruno (2017), se puede conocer que no existe una relación entre el desempeño docente y la motivación laboral, en una muestra de docentes de nivel inicial de la ciudad de Lima, sin embargo, el trabajo de Loayza et al. (2022), que tuvo como muestra a 70 docentes a nivel nacional, obtuvo que si existe una relación significativa entre ambas variables.

Es por ello que los resultados encontrados en estas dos investigaciones pueden negar o aceptar la existencia de la relación entre las variables, pero, también se debe asegurar que los niveles que mantienen estas variables se encuentren en un nivel aceptable.

Entre las principales causas que provocan que los docentes no se sientan a gusto con las actividades o roles que desempeñan dentro de la institución educativa, es la remuneración que recibe por sus actividades dentro de la institución educativa, ya que, es verdad que muchos docentes actualmente necesitan presentar ciertos requisitos necesarios para poder trabajar dentro de una institución educativa, por lo que, existen docentes que se encuentran sobrecalificados para el puesto, pero que reciben una remuneración base o insuficiente para lo que ellos creen que deberían ganar por lo que han logrado y/o su trayectoria. (Treviño y López, 2022)

Asimismo, la falta de reconocimiento, la excesiva carga de responsabilidades, falta de implementos y materiales, entre otros, factores pueden provocar un ambiente tenso entre el docente y la propia institución, lo cual, puede provocar que el desarrollo de sus actividades, tareas y responsabilidades se vea afectada, teniendo un efecto negativo en la plana docente como en los propios estudiantes que se encuentran a su cargo.

Por otro lado, sobre la motivación laboral de los docentes, se tiene que decir que especialmente cada sujeto tiene una distinta percepción sobre los logros y metas que quiere alcanzar dentro de su vida personal como profesional, por lo que, el impulso, estímulo o fuerza que recibe de dicha motivación dependerá de lo que el sujeto esté dispuesto a anhelar y lo que siente que es necesario luchar y perseverar en su día a día. (Vásquez et al., 2022)

Por lo tanto, el docente que no se encuentra motivada o ha perdido aquello que lo hace esforzarse cada día, reflejará poco o nulo interés en las actividades que realiza, ningún esfuerzo para mejorar para sus estudiantes ni para su vida profesional, problemas atribuidos a su papel dentro de la institución educativa, y por ende una productividad baja. Todo esto se ha podido observar desde el punto de la pandemia y los efectos que ha tenido en los docentes, que han sufrido un cambio tan drástico en sus actividades. (Dos Santos et al., 2020),

Por su lado, el desarrollo teórico de la variable independiente desempeño docente, fue elegido por la necesidad que presentan los docentes para poder desarrollar su potencial y una mejor versión de ellos mismos, necesitan de experto que pueda enseñarles nuevas técnicas, herramientas, formas y maneras en como tener éxito en sus actividades como docente, lo cual, es lo que expone la zona de desarrollo próximo por parte de Vigotsky, que toma muy en serio la capacidad que tiene las relaciones sociales para aprender, comprender y poner en práctica el nuevo conocimiento adquirido.

Mientras que, la teoría que sustenta el desarrollo de la variable dependiente motivación laboral, hace referencia directa a la teoría presentada por Maslow, específicamente en la pirámide de las necesidades, en donde, el docente como

profesional y sujeto, mantiene las mismas necesidades que todos los demás, y estas son importantes para desarrollar conductas y comportamientos saludables a largo plazo, especialmente, cuando esta se enfoca en las necesidades de trabajo, reconocimiento y expectativas.

Por todo lo anterior, se presenta la siguiente incógnita de la investigación: ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023? De igual forma, se planteó el objetivo general de la investigación, el cual es: Determinar la relación entre el desempeño docente y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023. Mientras que los objetivos específicos fueron:

- Identificar relación que existe entre planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023
- Conocer la relación que existe entre desempeño con los alumnos y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023
- Describir la relación que existe entre evaluación del aprendizaje y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023
- Explicar el nivel de desempeño docente y la motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023

El desarrollo de esta investigación, al tener como muestra a una población humana, ha sido planificado con la finalidad de atender una necesidad o problemática observada, con la finalidad de poder conseguir resultados y conclusiones que puedan ser discutidos y tener un mayor conocimiento sobre el fenómeno observado.

Tomando en consideración, que ambas variables toman un rol importante dentro del desarrollo de las actividades de los docentes, ya que, una institución educativa necesita que todo su personal se encuentre en la capacidad de poder ofrecer un desempeño aceptable para conseguir sus metas y objetivos como una institución organizada y que toma responsabilidad de estudiantes de diferentes niveles de educación, que necesitan y requieren de atención para asegurar el desarrollo de sus competencias académicas en un ambiente que debe ser propicio para ello.

La metodología empleada fue de estudio de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, y bajo un diseño no experimental. La cual tuvo como población y muestra a los docentes de nivel primaria de dicha institución, a los cuales se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumentos de recolección de datos un cuestionario para recoger la información correspondiente sobre las variables del estudio. Esta investigación considero los principios éticos de la investigación científica, los cuales respetan y aseguran la participación de cada uno de estos participantes.

Los resultados más resaltantes de la investigación fue que de la muestra de docentes encuestados un 72% mantienen un nivel alto de desempeño docente, mientras que el 78% un nivel alto de motivación laboral.

Mientras que, la conclusión principal fue que si existe correlación positiva alta entre el desempeño docente y motivación laboral en la muestra de docentes participantes del estudio, donde el valor p fue menor a 0.05, aceptando la hipótesis alternativa del estudio y rechazando la nula.

La estructura del informe se compone en seis capítulos principales, en donde el primer capítulo es la introducción del informe, en donde se refleja la problemática,

objetivos y principales resultados de la investigación. El segundo capítulo es la revisión de la literatura, en donde se encuentran los antecedentes pertinentes para el estudio y la base teórica de las principales variables. El tercer capítulo es la hipótesis de la investigación. El cuarto capítulo es la metodología donde se encuentra el diseño, población, técnicas e instrumentos y plan de análisis. El quinto capítulo son los resultados y análisis de resultados. Concluyendo con el sexto capítulo, que son las principales conclusiones de la investigación.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. *Antecedentes internacionales*

Martínez et al (2021), en el trabajo de investigación: El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional, publicado en la Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. Tuvo como objetivo conocer la relación entre la evaluación del desempeño docente en su práctica y la evaluación docente. La metodología del estudio fue pragmática con un enfoque mixto, la muestra fue de las jornadas de la práctica profesional de los profesores de la zona escolar 125; a los cuales se les aplicó el instrumento está compuesto de 77 reactivos que integran las dimensiones Planificación de clases, Procedimientos metodológicos, Medios de enseñanza, Ambientes de aprendizaje y Práctica docente. Tiene una confiabilidad de 0.957. Los resultados fueron son que 2.4 % de la muestra representativa presentó un excelente desempeño docente, 7.3 % un mal desempeño docente y 39 % de los docentes observados registró un buen desempeño docente. Existe una relación -0.416 con una significancia menor 0.05 entre los años de estar trabajando en la misma escuela y el desempeño docente; no existe asociación entre el grado de estudios del profesor y el desempeño docente; además, se encontró que la correlación entre el desempeño docente en la práctica profesional y el desempeño docente evaluado a través de una prueba estandarizada es de 0.099, pero con una significancia de 0.686, por ende, en esta investigación se establece que no existe relación. Se concluye que es necesario una evaluación del desempeño docente dentro del aula, la cual refleje un panorama real de la práctica del profesorado, además de proporcionarle una retroalimentación para mejorar las áreas de oportunidad detectadas, debido a que un examen no refleja

el desempeño docente contextualizado a las situaciones que se presentan en el actuar diario

Farias (2019), en el trabajo de investigación: Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Escuela Ciudad de Salinas provincia de Santa Elena año 2018, publicado en la Universidad Estatal Península de Santa Elena. Tuvo como objetivo analizar de qué manera las estrategias de motivación mejorarán el desempeño laboral del talento humano de la Escuela de Educación básica Ciudad de salinas. La metodología fue de tipo exploratoria y descriptiva, con enfoques cualitativo y cuantitativos, haciendo uso de métodos inductivo y deductivo, para ello se aplicaron técnicas de recolección de datos como entrevista y encuesta, del cual se trabajó con una muestra de 123 participantes. Los resultados fueron que 38% de los encuestados mencionaron que no son adecuadas para desarrollar sus funciones laborales, 46% de los empleados señalaron que no se sienten motivados para realizar adecuadamente sus labores, 62% de los encuestados no reciben incentivos por parte de los administrativos y ejecutivos para motivar su desempeño laboral. Se concluye que los factores que intervienen en la motivación como los incentivos, que son significativos para el personal en el desarrollo de sus funciones, los reconocimientos que permiten que los colaboradores efectúen sus labores con más pasión por las actividades que realizan y las capacitaciones que son de suma importancia porque es una empresa que ofrece servicio educativo, las cuales contribuyen al desempeño laboral, pero son escasas en la institución.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Armas (2022), en el trabajo de investigación: La motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay,

realizado en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, para optar por el título profesional de maestro en gestión educativa. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay. La metodología fue de tipo básico, de enfoque cuantitativo y de diseño correlacional, para la cogida de datos se emplearon dos cuestionarios de motivación laboral tipo Likert con 15 ítems y otro para el desempeño docente con 20 ítems. Luego del procesamiento de los datos estadísticos y la contrastación de las hipótesis se llegó a la conclusión general: según lo propuesto en la hipótesis general se estima una correlación de $r=0,670$ con una relevancia menor a 0,05 lo que permite aceptar la hipótesis alternativa y aseverar la existencia de correspondencia entre la motivación laboral y el desempeño docente en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay. La correlación tiene una intensidad de 67,0% considerada como buena

Hidalgo (2022), en el trabajo de investigación: Motivación profesional y desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes - Filial Lima, 2016, realizado en la Universidad Peruana Los Andes, para optar por el título de magister en educación, mención: Docencia en educación superior. Tuvo como objetivo conocer y determinar la relación que existe entre motivación profesional y desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes - Lima, 2016. La metodología fue de tipo aplicada, el nivel investigativo fue el descriptivo y el diseño seleccionado fue el no experimental – transversal correlacional. La población estuvo conformada por 113 alumnos, y 51 docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima, dando un total de 164 personas. Se

siguió el protocolo del método científico, el cual incluye el método inductivo – deductivo, el método análisis –síntesis, el método de observación y el método descriptivo. Asimismo, se utilizó la técnica de la encuesta, de la observación y del análisis de documentos. Fueron aplicados dos cuestionarios, uno dirigido a los docentes y el segundo dirigido a los estudiantes. Se llegó a la siguiente conclusión, que no existe relación significativa entre motivación profesional y el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes - Lima, 2016 porque los docentes vienen cumpliendo adecuadamente su labor profesional, a pesar de no ser motivados en su centro laboral.

Alvarado (2021), en el trabajo de investigación: Análisis de la motivación laboral en los docentes de una institución educativa Privada, Chaclacayo – Lima 2021, realizado en la Universidad César Vallejo, para optar por el título profesional de maestro en administración de la educación. Tuvo como objetivo analizar la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada en Chaclacayo, 2021. Se empleó un enfoque cualitativo, un diseño no experimental y los métodos de estudio de casos e inductivo. Esta investigación de tipo básica, empleó la técnica de la entrevista. Los participantes fueron 2 docentes y un director, a quienes se les diseñó un guía de entrevista de acuerdo a su cargo. Los hallazgos evidencian que la motivación negativa no es aplicada sobre los docentes en la institución educativa. Existe un clima de respeto y buena comunicación entre la institución y los docentes. En la motivación extrínseca, el salario es considerado insuficiente, además, los incentivos y reconocimientos son escasos. En la motivación intrínseca, se ven fortalezas como la curiosidad y el interés enfocado en el bienestar de los alumnos, existe una fuerte vocación por la pedagogía. La satisfacción laboral es óptima, y la institución tiene un papel pobre sobre la

autorrealización de los docentes. Finalmente, se concluye que la motivación laboral proviene principalmente de factores intrínsecos, ligados a la vocación de servicio como pedagogos, al interés sobre los niños y a la satisfacción laboral. La motivación negativa tiene ninguna o poca intervención sobre los docentes y la motivación extrínseca es débil, a excepción del clima organizacional.

Reátegui (2021), en el trabajo de investigación: Desempeño y motivación laboral en docente de la ciudad de Pucallpa, 2020, realizado en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, para optar por el título profesional de licenciada en educación inicial. Tuvo como objetivo determinar el nivel de desempeño docente y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020. La metodología del estudio fue de tipo cuantitativo – descriptivo simple, de diseño no experimental; con una población muestral de 23 docentes y tipo de muestreo no probabilística por conveniencia, donde se utilizó el instrumento de cuestionario para ambas variables validado y confiable. Los resultados fueron que el desempeño docente es alto (73.9%) como en sus dimensiones: Cultura (7.9%), política (65.2%) y pedagógica (69.6%); mientras en motivación laboral es medio; pero en sus dimensiones: Necesidades de protección laboral es alta (43.5%), en necesidades sociales y pertenencia y necesidad de autoestima es alta (56.5%) y la necesidad de autorrealización es alta (39.1%). Se concluye que el nivel del objeto de estudio es alto (desempeño docente) y en la motivación laboral es media que el nivel del objeto de estudio es alto (desempeño docente) y en la motivación laboral es media.

Vásquez y Samajaín (2021), en el trabajo de investigación: Análisis de la motivación laboral en los docentes de una institución educativa Privada, Chaclacayo – Lima 2021, publicado en la revista científica SENDAS. Tuvo como objetivo

describir los niveles de desempeño de las Promotoras Educadoras Comunitarias del Programa No Escolarizado de Educación Inicial de la provincia de Condorcanqui, Región Amazonas, se recolecto los datos utilizando la guía de observación del MINEDU. La investigación fue de tipo teórica, por su alcance descriptivo y por su finalidad cuantitativa; se hizo uso del método descriptivo; el diseño de investigación fue descriptivo simple, se tomó una muestra de 42 promotoras en actividad. La conclusión general a la que se arribó en la investigación fue, el desempeño de las Promotoras Educativas Comunitarias se encuentra en nivel alto en 60% para 2020, la dimensión actividades autónomas y cuidados en nivel medio en 55%; la dimensión, juego libre en sectores, en el nivel alto 48%, y la dimensión Proyectos, se encuentra en nivel medio en un 69% de las promotoras comunitarias.

Ramos (2019), en el trabajo de investigación: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de una unidad de gestión educativa, Lima 2018, realizado en la Universidad César Vallejo, para optar por el título profesional de licenciada en educación inicial. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad de gestión educativa, Lima 2018. La metodología del estudio fue de tipo cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. Se usó el método hipotético deductivo. La muestra fue de 97 trabajadores, a quienes se les encuestó con dos instrumentos validados. Los datos se analizaron mediante Rho Spearman. Los resultados fueron existió relación entre la motivación y las relaciones humanas de estos trabajadores, observando que es directa, pero de nivel bajo ($r = 0,430$) y finalmente hubo relación entre la motivación y la organización de los trabajadores de una unidad de gestión educativa, Lima 2018, observando que fue directa, pero de nivel bajo ($r =$

0,320). Se concluye que se determinó relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad de gestión educativa, observando que fue directa, pero de nivel bajo ($r = 0,389$)

Ríos y Romero (2018), en el trabajo de investigación: Motivación Laboral y el Desempeño Docente en la Institución Educativa. Huánuco – 2018, realizado en la Universidad César Vallejo, para optar por el título profesional de maestro en administración educativa. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Huánuco – 2018. El tipo de estudio es no experimental, teniendo como diseño correlacional Transversal, siendo conformada la población censal por 26 docentes de la Institución Educativa N° 32008 “Señor de los Milagros”. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento fueron los cuestionarios para recoger datos estadísticos, siendo elaborado por cada variable con su dimensión e ítems; a sí mismo fueron validados por tres docentes de investigación de la Universidad y para obtener la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach siendo confiable ambas variables. Como resultado final se obtuvo, que 42% de los docentes tienen un motivación laboral regular y 31% buena, mientras que, por el lado del desempeño docente un 47% se encuentra en nivel bueno y 38% en regular. Se concluye que: existe correlación positiva débil, no significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente, con un nivel de significancia de $p_c (0,097) > p_t(0,05)$, $r_s = 0,484$. Entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis general.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. *Desempeño docente*

2.2.1.1. Definiciones del desempeño docente

MINEDU (2014), define al desempeño docente como “los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país” (p. 24), además que también sirve como un indicador sobre las acciones observadas y medibles que pueden ser calificadas en los docentes, ya que su propio labor y voluntad por el trabajo en conjunto del rol que mantienen, hacen que estas acciones pueden ser medibles para ver si son las adecuadas o no.

Considerando que el desarrollo del marco educativa en la sociedad actual, propone y exige una educación de calidad, en la cual cada uno de los elementos que intervienen en este proceso puedan contemplar una perspectiva que les motive a conseguir diferentes metas y logros frente al aprendizaje y enseñanza. Gálvez y Milla, (2018), expresan que el docente debe estar dotado de ciertas capacidades, actitudes y cualidades profesionales que le permitan desenvolverse de forma adecuada en su espacio de trabajo y en el desarrollo de las actividades que es responsable, demostrando además compromiso sobre el rol que tiene como docente y formador; por otro lado, también debe demostrar un conocimiento adecuado y dominio de la información que le permita encontrar soluciones a diferentes problemas que se dan en la práctica docente, lo cual es una manifestación clara de sus intenciones sobre su profesión y la importancia que le da.

Gómez y Valdés (2019), dan un vistazo cercano a lo que es considerado un buen desempeño docente, y observaron que dicha evaluación que se les realiza a los

docentes, no revela de forma concreta la práctica que llevan dentro de su institución, sino, que es un sistema de puntuación que refleja si han conseguido alcanzar diferentes objetivos en un periodo de tiempo determinado, lo que hace cuenta de los logros y metas alcanzadas.

Es por ello, que expone que el correcto desempeño docente que se expone en las instituciones educativas, debe ser considerada desde un enfoque más humano, en el cual se pueda observar la responsabilidad del docente en ofrecer y dar sus capacidades, habilidades y destrezas hacia sus estudiantes y en cada una de las tareas en las cual intervenga su persona, y no únicamente como una evaluación que determina e identifica de forma fría y sin un criterio que colabore los resultados encontrados.

2.2.1.2. Educación virtual o remota.

León (2007), define a la educación de la siguiente manera:

La educación es un proceso humano y cultural complejo. Para establecer su propósito y su definición es necesario considerar la condición y naturaleza del hombre y de la cultura en su conjunto, en su totalidad, para lo cual cada particularidad tiene sentido por su vinculación e interdependencia con las demás y con el conjunto. (p. 596)

Teniendo en cuenta que, la educación tiene como principales elementos los procesos de enseñanza y aprendizaje, se debe reconocer que, “aunque es cierto que los alumnos pueden y deben aprender por sí mismos, también lo es que el aprendizaje puede hacerse con más seguridad y eficacia si se les ayuda” (Beltrán, 2009, p. 489).

El desarrollo de la educación, se adecua y adapta a las necesidades que se distinguen frente al problema que limita o ralentiza esta actividad, por lo tanto, esta puede cambiar y adoptar diferentes herramientas, recursos o estrategias que le

permitan alcanzar su objetivo y poder tener un alcance mayor sobre los estudiantes. Valenzuela (2000) refiere que, si bien es cierto, la educación remota implica que el aprendizaje sea autónomo y dependa regularmente de la manera en la que cada persona quiera aprender, de igual forma aproveche cada ventaja que trae consigo la educación remota.

En efecto, es importante mencionar como bien plantea Arboleda, (2002) que la educación virtual es la modalidad de aprendizaje más creativa, dado que tiene como base la inteligencia de la mano con la imaginación, factores totalmente necesarios para el desarrollo óptimo del aprendizaje. Además, Pérez (2012), expresa que, al hablar de mediación tecnológica dentro de la educación, este es uno de los factores importantes a tener en cuenta, ya que permite reducir costos y ampliar el conocimiento sin importar el lugar en el que uno se encuentre.

2.2.1.3. Tecnologías de la información y la comunicación:

De vita (2008), establece que, hablar de tecnologías de información es referirse principalmente a herramientas que permiten a cada persona lograr obtener información totalmente digitalizada para luego almacenarla y utilizarla en el ámbito educativo. De hecho, en los últimos años, el uso de las TIC en la educación ha ido evolucionando y con el tiempo se ha convertido en una necesidad para cualquier estudiante, sin importar el nivel en el que se encuentre.

Por su parte, Severin (2010) refiere que las tecnologías de información forman parte fundamental en lo que educación se refiere debido a su versatilidad de lograr la realización de materiales educativos efectivos para el aprendizaje, permitiendo así que cada docente pueda mantener un ritmo laboral saludable.

Del mismo modo, Cabero (2001) afirma que las tecnologías de información son consideradas unos de los recursos digitales más eficaces para el trabajo educativo, tanto que permite que exista una conexión superficial entre docentes y estudiantes, donde se evidencian más ventajas que dificultades en el proceso de enseñanza.

2.2.1.4. Teoría sobre el desempeño docente.

Lev Vigotsky y la zona del desarrollo próximo

Las actividades y responsabilidades que el docente realiza en la práctica profesional que este realiza dentro de las instituciones educativas, van enfocadas al desarrollo de las habilidades y destrezas de los estudiantes que tienen en su tutela. Por ello, es importante reconocer que el docente es la persona idónea para posibilitar al estudiante que este pueda reconocer sus carencias dentro del contexto educativo.

Por lo tanto, tomamos como teoría principal del desempeño docente a la establecida por Vigotsky. Según Ledesma (2014), señala que dentro de esta teoría cada sujeto durante sus fases de aprendizaje y desarrollo, presentan dos etapas esenciales sobre sus capacidades psicológicas superiores, en donde la primera de ellas, se desarrolla a partir de las relaciones colectivas y sociales, mientras que la segunda, toma base en las operaciones individuales que este realiza en las mismas o diferentes actividades. Cada una de ellas, representara una antes y un después sobre su entendimiento sobre cómo operan las cosas y respectivamente al cambio que produce sobre la experiencia recolectada.

Lo que se quiere decir con esto, es que cada sujeto representa en sí, dos dualidades sobre lo que tiene y puede aprender; de forma individual, el sujeto se ve limitado a su propio entendimiento y manejo sobre las cosas que este quiere aprender, más no tiene o conoce las herramientas necesarias que puedan facilitar el desarrollo de

este aprendizaje, por lo que, no puede ser capaz de alcanzar un mayor logro sobre sus propios esfuerzos. Mientras que, sí este es apoyado por parte de una persona que sea considerada experta o maestra en la actividad, materia o ciencia en la que está empeñado en aprender, podrá habilitar al sujeto a aprender de una forma mucho más sencilla y práctica, a diferencia de sus propios medios. (Moll, 1990)

Esto es lo que expone Vigotsky sobre la Zona de Desarrollo Próximo (ZDP) en su teoría, de la cual se exhibe el proceso de andamiaje, en el cual, un sujeto toma en tutela a otro sujeto para poder transmitirle sus conocimientos y este pueda alcanzar mayores logros, gracias a la supervisión y soporte que ofrece el andamiaje (Ruso, 2001). Por lo tanto, el ZDP no es otra cosa que la distancia existente entre el desarrollo presente y futuro que un sujeto pueda alcanzar al ser estimulado por parte de un colaborador o guía capaz de encaminar al sujeto, logrando que una vez el sujeto haya conseguido aprender todo lo que el tutor haya podido enseñar, este puede intercambiar sus roles, siendo el sujeto el nuevo tutor para otra persona que necesita del mismo apoyo.

Considerando lo anterior, el desempeño docente guardaría sentido con el desarrollo de las capacidades individuales y grupales que el docentes puede adquirir para mejorar su práctica como pedagogo, ya que, el proceso de enseñanza y aprendizaje hace necesario y casi obligatorio que el docente pueda ser capaz de ofrecer una educación de calidad mediante cada una de las experiencias, herramientas, motivaciones y conocimiento recolectado y construido a partir de la interacción constante con esta actividad, y sobre todo, por los objetivos que persigue como hombre y docente para sus estudiantes e institución educativa a la cual pertenece, con el fin de

que su esfuerzo pueda representar un cambio y mejoría para los estudiantes que sean capaces de entender y aprovechar las oportunidades que se les están ofreciendo.

2.2.1.5. Indicadores del desempeño docente.

a) Convivencia y relaciones laborales:

El desarrollo de la educación y el proceso de enseñanza tiene un elemento importante sobre el estudiante, el docente, los padres de familia y todos los sujetos que intervienen en este proceso, tienen un sentido social y humano, el cual les permite interactuar, convivir, razonables y conscientes sobre lo importante que es mantener un ambiente de trabajo y educativo que pueda brindar a cada uno de los mencionados una sensación de seguridad, compromiso, respeto e integridad sobre las actividades que se realizan dentro y fuera de la institución; el factor de convivencia dentro de este proceso permite desarrollar una adaptabilidad adecuada sobre la capacidad y habilidad del estudiante. (Sandoval M. , 2014)

b) Finalidad de la enseñanza y aprendizaje:

Considerando que el proceso educativo necesita del compromiso del estudiante, del docente y de los padres de familia, para poder direccionar de forma correcta las competencias y capacidades que se deben lograr desarrollar en las etapas correspondientes de inicial, primaria y secundaria. Moreno y Quiñones (2009), refiere que “los objetivos de enseñanza-aprendizaje constituyen estímulos del funcionamiento y el desarrollo motivacional sólo cuando pasan a ser objeto de elaboración personal y consciente, través del procesamiento cognitivo y vivencial.” (p. 5)

Por lo tanto, las responsabilidades del docente como el facilitador del aprendizaje es uno de los deberes que se deben cumplir dentro de sus funciones en la

institución educativa, ya que, de ello, depende tanto el pago de sus honorarios, su evaluación como docente y su propia responsabilidad como profesional y persona.

c) Organización y gestión:

Aragón (2013), hace hincapié en que las instituciones educativas mantienen un proceso organizado y estructurado sobre cada una de las actividades y operaciones que estos realizan para cada una de las áreas que intervienen antes, durante y después de las funciones que cumple la institución con los estudiantes, docentes, padres de familia, administrativo y demás personal.

Cada uno de ellos tiene un papel y tarea que permite el correcto flujo de cada una de las tareas de que deben desempeñar para conocer una medida sobre los objetivos y logros alcanzados durante un periodo de tiempo a corto y largo plazo, por lo que, es necesario considerar que los dominios de la institución educativa, no se ven limitadas al proceso de enseñanza, sino, que contempla algo más profundo y que necesita del aporte de cada uno de los agentes que forman dicha institución.

2.2.1.6. Dimensiones del desempeño docente

Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje:

Manhey (2021), señala que dentro de la pedagogía existen diferentes retos y dificultades que pueden provocar una desigualdad sobre el proceso de enseñanza y educación que reciben los estudiantes, por lo cual, es necesario que se creen distintos planes organizados que puedan ser determinantes para una correcta experiencia de aprendizaje; por este medio, se busca conocer los principales agentes que provocan o causan que tanto, estudiantes como docentes, no puedan acoplarse correctamente sobre su realidad académica.

Considerando que, “la planificación es un aspecto fundamental dentro de la práctica pedagógica, cumple un rol trascendente, dado que es el instrumento que permite anticipar y finalmente concretar en experiencias de aprendizajes los imaginarios de los(as) educadores(as). De allí su responsabilidad.” (Manhey, 2021, p. 58) Por medio de la intervención de un orden de procesos organizados, se tiene como objetivo que, desde cada uno de los sujetos intervinientes dentro de la institución educativa, sean capaces de ofrecer sus capacidades, habilidades y conocimientos para usarlos como los principales recursos que hagan posible que la intervención sea efectiva y pueda ser enriquecedora para los estudiantes, docentes, personal administrativo, etc.

El cambio producido bajo la intervención de la planificación sobre el problema observado, permite conocer la eficiencia sobre cada una de las acciones que buscaban ofrecer una solución significativa, y de esa manera, poder evaluar sus resultados con el fin de mejorar, cambiar o probar nuevas alternativas que puedan tener un efecto similar o mejor al esperado. Todo ello, necesita del apoyo de cada uno de los agentes participantes dentro de la institución educativa, ya que, cada uno de ellos tiene un rol y responsabilidad para facilitar la realización de estas tareas que benefician a todos por igual.

Desempeño con los alumnos:

Heredia y Camacho (2014), expresan que el desempeño de los estudiantes dentro de las instituciones educativas se puede determinar bajo las siguientes primicias: La presión, metas y objetivos que la institución busca obtener por parte de los estudiantes, la preocupación sobre las prioridades académicas y la disposición de los maestros y estudiantes para el proceso de aprendizaje. Cada uno de ellos, tiene un

factor relevante dentro de lo que la escuela busca conseguir de cada uno de sus agentes, especialmente de aquellos, a los cuales están enfocados todos sus esfuerzos para conseguir desarrollar sus habilidades, capacidades y destrezas dentro de las diferentes competencias e indicadores de desarrollo académico.

Sin embargo, no se debe olvidar que el estudiante se ve influenciado de igual forma por factores exógenos, que puede potenciar o limitar sus esperanzas para desarrollar una adecuada vida académica, siendo que, también se percibe la influencia de los factores socioeconómicos y culturales, que pueden desprender de ellos una distinta visión sobre lo que pueden o deben alcanzar para superar o mejorar su calidad de vida mediante la educación que reciben.

De igual forma, el desempeño de los estudiantes necesita del apoyo y supervisión de los agentes facilitadores del aprendizaje, además, que independientemente cada uno de ellos aprovechara sus oportunidades en menor o mayor medida. Por lo que, no se puede asegurar que las condiciones de rendimiento, compromiso y responsabilidad de los estudiantes pueden conseguir el objetivo plasmado por la institución, maestros, padres o tutores y sobre sus propias expectativas.

Evaluación del aprendizaje:

Los docentes se encuentran en la capacidad de poder evaluar la mejoría y avance que presentan sus estudiantes, por medio de diferentes instrumentos tanto cualitativos como cuantitativos, que puede ofrecer un vistazo preciso sobre los cambios que pasan los estudiantes a medida que se va enfatizando los aprendizajes y se profundiza en el desarrollo práctico y lógico del conocimiento que estos van adquiriendo. Sánchez y Martínez (2020), manifiestan que el docente debe recolectar

toda la evidencia posible sobre los logros que los estudiantes estén logrando, con la finalidad de poder evaluar dichos logros mediante una prueba que pueda medir su rendimiento y comprensión de la materia en cuestión.

Debido a ello, “algunos propósitos de la evaluación para el aprendizaje son: realimentar a los estudiantes, utilizar la información para realizar ajustes a la enseñanza, estimular la autorregulación de los alumnos en su proceso de aprendizaje y aumentar su motivación, entre otros.” (Sánchez y Martínez, 2020, p. 42)

La finalidad de la evaluación de los aprendizajes, más allá de conocer los logros del educando, se enfatiza en ofrecer una vista focalizada sobre las prácticas que se están realizando, y cómo estas distintas acciones tienen un efecto positivo en la construcción del conocimiento, la motivación del estudiante, el reconocimiento de los objetivos y la promoción de la educación como un estándar que debe reflejar calidad y compromiso.

2.2.2. Motivación laboral

2.2.2.1. Definición de motivación laboral.

De acuerdo a Gallardo y Camacho (2016), definen a la motivación laboral como un factor que predispone a la conducta, a un orden y dirección que pueda orientarse a la búsqueda de objetivos y cumplimientos de metas, que puedan desarrollar y explorar diferentes capacidades, habilidades y destrezas que el sujeto controla y maneja en un entorno de trabajo en el cual puedan ser útiles para sobrellevar diferentes retos que permitan al sujeto alcanzar lo que desea o anhela.

Ramos (2015), reconoce que la motivación en el trabajo, es influyente en cada uno de los procesos en los cuales se ve relacionado el recurso humano, y los resultados que se pueden obtener de su actividad individual y grupal; reconociendo de esta forma

que el propio logro de las metas u objetivos planteados por la institución se ven relacionados directa e indirectamente con la motivación con el cual cada uno de los trabajadores rinden en sus roles, responsabilidad y el compromiso que estos dan a esta actividad.

Tomando en cuenta que la naturaleza humana, no nos hace iguales, aunque compartamos la misma naturaleza, cada ser viviente y pensante es distinta uno de otro. Carrasco y Javaloyes (2016), expresan que “las diferencias humanas se manifiestan sobre todo en el obrar de las personas. La persona como principio de actividad hace realidad las posibilidades que ésta tiene.” (p. 36). En el contexto educativo, “una de las tareas primordiales del profesor es contribuir a incrementar la probabilidad esperada de éxito del alumno, minimizando las razones del temor al fracaso y aumentando la posibilidad esperada de éxito del alumno.” (Gallardo y Camacho, 2016, p. 37), y esto será posible al deber que tiene el docente frente a la educación de sus estudiantes y la responsabilidad que tiene como el agente facilitador de la enseñanza y el aprendizaje.

2.2.2.2. Importancia de la motivación laboral.

Ramos (2015, p. 208-209), refiere que cada trabajador debe sentirse a gusto con su trabajo y con todos los elementos que están directa e indirectamente relacionados con ello, además de sentirse gratificado con el trabajo que realiza, para obtener resultados favorables que puedan alentarlos a continuar con sus responsabilidades, superar los problemas, mostrar interés y atención, comunicarse y sentirse satisfecho. Es por ello, que estos son los cinco motivos por los cuales se debe motivar al trabajador:

- El trabajador motivado es alguien que se distingue de los demás, y es capaz de transmitir confianza, gracias al criterio que tiene sobre la actividad y rol que realiza dentro de la organización.
- Es capaz de influir sobre el cambio y las decisiones que buscan mejorar el ambiente laboral, la calidad de los productos y servicios, y motivar a sus compañeros a realizar sus tareas correspondientes.
- Demuestra un control y dominio sobre su tarea, una estima alta sobre él mismo y sobre los demás, dándole la capacidad de ser reconocido y merecer el aprecio que se merece.
- Realiza su actividad sin el afán de cumplir únicamente, sino que se siente gratificado y reconoce la tarea que tiene, realizándola de forma correcta y responsable, lo cual produce satisfacción en sí mismo.
- Es capaz de brindar incentivos positivos que puedan producir cambios en sus compañeros, dándole el rol facilitador y determinante para que una tarea sea cumplida de forma correcta, lo cual puede ser el punto correcto de cómo actuar en situaciones demandantes de la mejor manera posible.

2.2.2.3. Teoría sobre la motivación laboral.

Teoría de jerarquía de las necesidades de Maslow

Maslow (1991), representa en su teoría un enfoque sobre el comportamiento humano respecto a satisfacer las necesidades elementales para la vida humana. Dichas necesidades originan un comportamiento que busca el logro de una meta; esta se ven dirigidas también sobre la determinación del sujeto por cumplir con estas necesidades y el impacto que tiene ellas sobre el sujeto.

La pirámide de las necesidades básicas está compuesta por cinco niveles, los cuales cada uno asegura en el sujeto una necesidad que necesita ser obtenida o desarrollada para alcanzar la auto realización. Dichos niveles parte de logros u objetivos que son necesarios para la subsistencia de la persona, además, se debe tener en cuenta que la pirámide tiene un movimiento dinámico, es decir, que llegar al pico de la pirámide no significa que todo el tiempo se mantenga ahí, sino que los imprevistos, los cambios y las propias decisiones tomadas pueden hacer que descienda y ascienda. Estas se encuentran divididas de la siguiente manera (Elizalde et al., 2006, p. 5-6):

Necesidades fisiológicas:

Esta necesidad es la base de todas las demás en conjunto con la de seguridad, y al ser la base de las demás, debe ser sustentada y superada para continuar escalando en la pirámide; como su propio nombre lo dice, las necesidades fisiológicas parten desde el alimento, el descanso, una casa, vestimenta, etc. Las cuales son obtenidas por parte del hogar desde temprana edad, gracias a la intervención de los padres o tutores, los cuales brindan lo anterior mencionado, pero, se debe tener en cuenta que con el pasar del tiempo y la llegada de la ausencia de los padres o tutores, el sujeto dependerá de sí mismo para poder obtener los recursos necesarios para poder sobrevivir de forma independiente, es por eso, que es necesario escalar con los demás niveles de la pirámide.

Necesidades de seguridad:

Al haber superado el primer nivel, continua con el de seguridad, el cual tiene que ver mucho con la anterior necesidad, ya que esta buscara asegurar la permanencia de este dos principales necesidades, velando de esta forma la protección del sujeto,

mediante un hogar seguro, buen estado de salud (físico y mental), un trabajo que produzca ingresos económicos, etc. Cada uno de ellos debe asegurar al sujeto sentirse protegido en su propio entorno. A medida que se vaya encontrando un balance entre estas dos principales necesidades, se podrá observar que existen diferentes necesidades más complejas, que necesitan del esfuerzo y responsabilidad del sujeto para poder alcanzarlas, y de esta forma llegar a la autorrealización.

Necesidades de afiliación:

Con la superación de los dos niveles anterior, se contempla un panorama más amplio acerca de la necesidad de pertenecer a un grupo o sentir una cercanía con otra persona con la cual poder entregar nuestra confianza y atención. Considerando que las relaciones humanas son volátiles, la necesidad de afiliación se vuelve una actividad que compromete de forma directa la vida del sujeto a un entorno que esta fuera del círculo familiar, y explora el mundo desde la perspectiva de otras personas, grupos o comunidad con la cual se busca una interacción que permita al sujeto establecer nuevas relaciones que pueden ser gratificantes o desalentadoras, según sea el grado de habilidades sociales y facilidad para comunicar lo que siente, piensa o cree.

Necesidades de reconocimiento:

Habiendo superado el anterior nivel, se percibe en el sujeto la necesidad de ser reconocido y sentirse reconocido, aunque suene igual, son dos cosas distintas, las cuales convergen en un mismo enunciado, de buscar que tanto el sujeto se sienta capaz de reconocer sus logros y que los demás también sean capaces de reconocerlo; para esto, es necesario concebir al sujeto como alguien que se siente influenciado por los demás y por la estima que tiene el de sí mismo, según la forma en la cual el sujeto maneje ambas llegara a ser capaz de reconocerse como un serpreciado, y que puede

ser capaz de mejorar a partir de convicciones y logros alcanzados. Esto también se ve apoyado gracias a la necesidad de afiliación, la cual puede ser un confort o el motivador para realizar un cambio gratificante. (Crespo, 1995)

Necesidades auto realización:

Llegada a la cima de la pirámide, habiendo superado cada uno de los niveles, se puede observar el desarrollo de un sujeto capaz de reconocer sus capacidades, habilidades y destrezas en pro de su crecimiento personal, un sujeto capaz de reconocer su propia estima y perteneciente a un círculo cercano, en el cual encuentra seguridad, confianza, amor y cariño, un sujeto capaz de subsistir gracias a su mérito y logros. El sujeto ha alcanzado un dominio y control personal, que es evidenciado por su propia superación. De acuerdo a Palmero et al. (2016), considera que las motivaciones que tiene un sujeto pueden ser derivadas de la búsqueda de concretar una meta u objetivo real, el cual, para alcanzarlo, es necesario un proceso de desarrollo, evaluación y repetición que asegure la preparación del camino que el sujeto debe llevar hasta alcanzarlo, y de ese modo sentirse satisfecho hasta encontrar un nuevo objetivo o meta por el cual luchar otra vez.

2.2.2.4. Factores influyentes para la motivación laboral

Entorno de trabajo seguro:

El ambiente laboral debe asegurar que el trabajador sea capaz de desarrollar sus actividades sin menor problema; es decir, debe velar por la protección y seguridad de su actividad en su entorno de trabajo, pero, esto también necesita de la responsabilidad del trabajador de realizar sus actividades con atención y conocimiento sobre el propósito, objetivo o resultados que tiene él sobre el producto que está entregando. En el contexto educativo, MINEDU (2014), refiere que “el director y el

consejo escolar ejercen liderazgo pedagógico y responsabilidad por los aprendizajes de los estudiantes y la calidad de los procesos pedagógicos.” (p. 14),

Pertenencia laboral:

MINEDU (2014), presenta a la docencia y la escuela que queremos, en donde percibe la participación de todo el círculo que compete a la institución educativa, donde “se promueve un ambiente inclusivo, acogedor y colaborativo.” (p. 15) Por lo tanto, se busca que el ambiente de trabajo pueda ser capaz de representar los valores y normas aunadas a la cooperación y responsabilidad para cada una de las tareas que son asignadas para cada agente que interviene directa e indirectamente con ellas. Con esto se busca conseguir que la valoración sobre el trabajo para el personal docente y administrativo, puedan trabajar de forma ininterrumpida para lograr sus objetivos y metas dentro del proceso de las actividades que una institución educativa plasma y debe conseguir.

Desarrollo personal-profesional:

De acuerdo al dominio número cuatro, sobre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, este debe asegurar que “su propio desarrollo personal y profesional, a partir del conocimiento de sus propias necesidades y las de sus estudiantes.” (MINEDU, 2014, p. 50) Siendo que, el docente debe continuar con su preparación y capacitación continua para promover el continuo desarrollo de nuevas técnicas, estrategias y uso de herramientas que puedan facilitar su tarea como pedagogo, del mismo modo, que esto se motivado por sus metas y objetivos personales que se ven relacionados en su actividad profesional, ofreciendo de esta manera que el sujeto desde su faceta como docente y hombre, comprenda la importancia de su rol dentro de las actividades que este realiza.

Representación de logros y realización.

Considerando que la pirámide de las necesidades, representa la cima del mismo, como al sujeto capaz de reconocer, explotar y controlar de forma correcta sus capacidades, habilidades y todo lo que haya podido aprender y aplicar a lo largo de ese camino de forma creativa, eficiente y bajo un propósito que busque ayudarle a continuar mejorando. “Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional.” (MINEDU, 2014, p. 26)

2.2.2.5. Dimensiones de la motivación laboral

Motivación intrínseca:

Las actividades o acciones que un sujeto realice para la búsqueda de la satisfacción, gratificación o beneficio propio pueden ser motivadas por el interés que produce en el sujeto dichas actividades, y no es necesario que esta se vea implicadas en el logro o cumplimiento de una meta ya establecida, sino que puede ser clasificadas a partir de la independencia que motiva sus acciones. Por lo tanto, la motivación intrínseca puede ser definida como “factores que inducen a la realización de ciertos patrones conductuales que se llevan a cabo frecuentemente y en ausencia de cualquier contingencia externa.” (Chóliz, 2004, p. 37)

Desde el punto de vista pedagógico, las motivaciones extrínsecas del docente pueden referirse a la búsqueda de que su esfuerzo, tiempo y dedicación pueda conseguir que sus estudiantes, que su profesión y que sus objetivos personales puedan ser el motor para continuar adelante, ofreciendo de esta manera un estímulo constante sobre la gratificación y autorrealización que este consigue a partir de las necesidades psicológicas, sociales y laborales que se presentan dentro de su vida, lo cual, no lo

priva de poder disfrutar lo que realiza, sino que, le permite conocer un panorama las amplio acerca del impacto que este produce en su ambiente y el juicio que este realiza sobre los alcances que va consiguiendo. (Cabezas y Eliecer, 2020)

Motivación extrínseca:

Es definida como “el efecto de acción o impulso que producen en las personas determinados hechos, objetos o eventos que las llevan a la realización de actividades.” (Ospina, 2006, p. 3) A diferencia de la motivación intrínseca, esta sigue un objetivo o meta que motiva al sujeto a su cumplimiento y próximo logro, por lo que, cada uno de sus esfuerzos y acciones que este realiza van encaminadas a ese propio hecho.

El docente, más allá de las necesidades que este mantenga y sobre los objetivos que este haya planteado a corto o largo plazo, puede poner a su favor la motivación que consigue sobre el logro de uno de estos objetivos, lo cual, puede habilitar al desarrollo de nuevas conductas y comportamientos que buscan maximizar las posibilidades de éxito del mismo, por lo que, puede aprender, experimentar, comprender y evaluar los alcances que este puede conseguir por parte de aquello que necesita conseguir para continuar con sus demás objetivos, sean estos personales o profesionales.

Motivación trascendental:

Loayza et al (2022), señala que esta motivación va orientada al desarrollo de acciones que benefician a otras personas, más no necesariamente a un interés personal por el cual realizarlo, sino que nace del apoyo y colaboración al grupo. Por lo tanto, cada sujeto puede utilizar sus recursos para beneficiar y poder estimular a otras personas para alcanzar sus metas u objetivos, además, que puede pasar a tener un rol

de soporte que permita tener un alcance más cercano sobre las extensiones de su apoyo brindado.

Por ende, el docente como tal, busca desarrollar las competencias, capacidades, habilidades y destrezas de sus estudiantes como parte de sus responsabilidades como pedagogo, por lo tanto, mantiene una motivación trascendental que puede estar constantemente estimulada bajo el compromiso que este tiene con la institución educativa, con su profesión y con objetivos personales que se plantea.

2.2.3. Desempeño docente y motivación laboral

Cada una de las variables tiene una influencia importante sobre el desarrollo de las actividades que el docente realiza dentro y fuera de la institución educativa, en ella, se ve reflejado la responsabilidad y compromiso sobre cada tarea que son asignadas dentro del proceso de aprendizaje y enseñanza, y sobre el valor que este obtiene para cada uno de estos agentes.

Por tal motivo, las necesidades que presentan los docentes, como hombres y profesionales, pueden motivar a que puedan demostrar distintas conductas y comportamiento que buscan un objetivo concreto dentro de lo que cabe, ya que, el trabajo que realizan, hace necesario que contemplen distintos factores que afectan directa e indirectamente en el rol que estos cumplen.

Considerando que la labor que realiza los pedagogos no se ve limitada al espacio y tiempo, porque necesitan estar constantemente preparados para ofrecer mejores resultados para sus estudiantes y sobre todo en el hecho de la constante preparación, capacitación y evaluación de las metas e indicadores de logro que persiguen como profesionales, sin contar, las metas que deben cumplir dentro de la institución educativa, al ser un organismo estructurado que refleja los resultados y

conclusiones por cada uno de los agentes que intervienen en este proceso ordenado. (Martínez et al, 2021)

Según Lugo y Chávez (2019), el docente tiene un compromiso con distintas áreas que hacen un solo conjunto, y que, necesitan de su respectivo tiempo y atención para cumplir adecuadamente lo que requieren y necesitan de él; por lo tanto, se debe demostrar que el docente se encuentre en la capacidad de cumplir con cada una de estas tareas, las cuales pueden ser reconocidas y recompensadas, dando paso a que el docente continúe con sus labores normales, sabiendo que se encuentran en una constante evaluación por la institución y de forma personal.

2.3. Definición de términos

- Capacidad: “Determinadas cualidades que refleja el sujeto en el desempeño de tareas que representan algún grado de dificultad o de novedad para él, y que le exigen, por consiguiente, la recontextualización y reorganización de sus saberes.” (Rodríguez et al., 2007)
- Competencias: Según Pídello y Pozzo (2015), en el ámbito profesional las competencias van referidas a la capacidad para adaptarse a los nuevos desafíos, la flexibilidad de las tareas, la resolución de los problemas y las habilidades mentales que son necesarios para el profesional.
- Desempeño: “Acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.” (Romero y Urdaneta, 2009, p. 69)

- Experiencia: “Indica la referencia del conocimiento, a partir de la cual tiene que elaborarse, a la que ha de adecuarse, responder y corresponder, de la que tiene que dar razón o incluso la que ha de ser su contenido.” (Amengual, 2007)
- Logros: Son unos indicadores que reflejan la atención y responsabilidad que tienen los profesionales sobre la institución educativa, las cuales, permiten obtener una mejor evaluación sobre roles y tareas dentro de ella, por parte de los directivos y otro personal, y de sí mismo. (Pozo et al., 2012)
- Motivación: “La motivación es el ímpetu que da un propósito o dirección al comportamiento y opera en humanos a un nivel consciente o inconsciente.” (Padovan, 2020, p. 8)
- Pedagogía: “Ciencia que posee un objeto de estudio, un sistema de categorías, leyes y principios que se perfecciona en medio de una variedad de terminología, dispersa, contradictoria e imprecisa.” (Abreu et al, 2021, p. 132)

2.4. Variables

Variable dependiente: Desempeño docente

Variable independiente: Motivación laboral

III. HIPÓTESIS

Hipótesis general

Hipótesis alternativa (H₁): Existe relación significativa entre el desempeño docente y la motivación laboral en los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023.

Hipótesis nula (H₀): No existe relación entre el desempeño docente y la motivación laboral en los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023.

Hipótesis alternativas

Hipótesis alternativa (H₁): Si existe relación significativa entre planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023

Hipótesis nula (H₀₁): No existe relación entre planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023

Hipótesis alternativa (H₂): Si existe relación significativa entre desempeño con los alumnos y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023

Hipótesis nula (H₀₂): No existe relación entre desempeño con los alumnos y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023

Hipótesis alternativa (H₃): Si existe relación significativa entre evaluación del aprendizaje y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023

Hipótesis nula (H₀₃): No existe relación evaluación del aprendizaje y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación

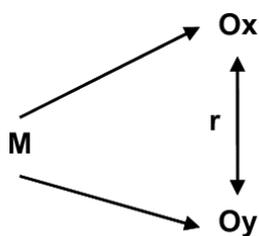
Se trabajo bajo el enfoque cuantitativo. Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (Hernández et al, 2014, p. 4)

4.1.2. Nivel de la investigación

El nivel de investigación fue correlacional y descriptivo. Siendo que el nivel correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. (Hernández et al., 2014, p. 93); mientras que el nivel descriptivo buscara especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. (Hernández et al., 2014, p. 92)

4.1.3. Diseño de la investigación.

Se desarrollo bajo un diseño no experimental de corte transversal, porque realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observará los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos y se aplicará en un solo momento y lugar. (Hernández et al., 2014, p. 154) El diagrama es el siguiente:



Donde:

M: Muestra.

O_x: Desempeño docente.

r: Relación.

O_y: Motivación laboral.

4.2. Población y muestra.

4.2.1. Población

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones (Hernández et al., 2014, p. 174). Para la investigación se tomó como población al Colegio Cooperativo César Vallejo, el cual se encuentra en la región de Loreto, en la ciudad de Iquitos y cuenta con un total aproximado de 1200 estudiantes y 62 docentes. Para la investigación la población principal son los docentes de dicha institución, los cuales se dividen de la siguiente manera:

Tabla 1

Población total de docentes.

Institución educativa	Niveles	
	Primaria	Secundaria
Colegio Cooperativo César Vallejo	33	29
Total	62	

Nota. Nómina de docentes 2023.

4.2.2. Muestra

Es un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación (Hernández et al., 2014, p. 175). La muestra estuvo conformada por 18 docentes de nivel primaria del Colegio Cooperativo César Vallejo.

Tabla 2

Muestra de estudio

Institución educativa	Docentes de nivel primaria
-----------------------	----------------------------

Nota. Nómina de docentes 2022.

4.2.2.1. Técnica de muestreo

Se hizo uso de la técnica de muestreo no probabilístico en la clasificación de muestreo intencional u opinático. Arias (2012), señala que este muestreo elige sus elementos en base a criterios o juicios preestablecidos por el investigador. Por lo tanto, la elección de los docentes para la participación de la investigación se hará en base a criterios de inclusión o exclusión.

4.2.2.2. Criterios de inclusión y exclusión

Criterio de inclusión:

- Los docentes que hayan aceptado de forma voluntaria su participación.
- Que haya firmado y autorizado su participación por medio del consentimiento informado.
- Que se encuentren trabajando con normalidad.

Criterio de exclusión:

- Docentes que no hayan rellenado y/o firmado correctamente el consentimiento informado.
- Que se encuentren suspendidos.
- Que no pertenezcan al nivel primaria.
- Que mantengan faltas o llamadas de atención por parte de la institución educativa.

4.3. Definición y operacionalización de las variables

Tabla 3

Definición y operacionalización de las variables

Variables	Definición de la variable	Definición operacional de la variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	Los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. (MINEDU, 2014, p. 24)	La variable desempeño docente será evaluada mediante el uso de un cuestionario que recoja la información correspondiente a las dimensiones, las cuales darán un resultado general sobre el nivel en el cual se encuentran los docentes participantes.	Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje	Utilización de materiales didácticos Desarrollo de contenidos Claridad en la exposición Aplicación estrategias didáctica	Escala general: Alto (48-65) Medio (31-47) Bajo (13-30)
			Desempeño con los alumnos	Relaciones con los alumnos Respeto de valores y sentimientos Aprendizaje en grupo. Disciplina en el aula Habilidades sociales de los alumnos.	Escala para dimensiones 1 y 3: Alto (16-20) Medio (10-15) Bajo (4-9)
			Evaluación del aprendizaje	Evaluación de acuerdo a los objetivos Formas de evaluación. Resultados de la evaluación. Opinión sobre la evaluación	Escala para dimensión 2: Alto (19-25) Medio (12-18) Bajo (5-11)
Motivación laboral	Factor que predispone a la conducta a un orden y dirección que pueda orientarse a la búsqueda de objetivos y cumplimientos de metas, que puedan desarrollar y explorar	La variable motivación laboral será evaluada mediante el uso de un cuestionario que recoja la información correspondiente a las dimensiones, las cuales	Motivación intrínseca	Vocación Identificación social Autoestima profesional.	Escala general: Alto (55-75) Medio (35-54) Bajo (15-34)
			Motivación extrínseca	Reconocimiento laboral Reconocimiento social	

diferentes capacidades, habilidades y destrezas que el sujeto controlar y manejarles en un entorno de trabajo en la cual puedan ser útiles para sobrellevar diferentes retos que permitan al sujeto alcanzar lo que desea o anhela. (Gallardo y Camacho, 2016)	darán un resultado general sobre el nivel en el cual se encuentran los docentes participantes.	Motivación trascendental	Calidad. Fe compuesta. Objetivo individual	Escala para dimensiones 1,2 y 3: Alto (19-25) Medio (12-18) Bajo (5-11)
--	--	--------------------------	--	--

Nota. Elaboración propia.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Técnica

Se empleó la técnica de la encuesta para recoger los datos necesarios de la población de estudiantes que conforman la muestra, por qué de acuerdo a Arias (2012); “Se define la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular.” (p. 72)

4.4.2. Instrumentos

Se usará como instrumento al cuestionario para el desempeño docente y la motivación laboral. Este es definido por Arias (2012), como “la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario autoadministrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador.” (p. 74).

4.4.2.1. Desempeño docente

El cuestionario de desempeño docente es obra del investigador Hidalgo (2022), el cual desarrolló un instrumento que cuenta con tres dimensiones, las cuales son: Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje, desempeño con los alumnos y evaluación del aprendizaje, haciendo un total de 13 ítems, los cuales evalúan de forma general y por dimensión a los docentes participantes de la muestra. Este instrumento puede ser aplicado de forma individual y colectiva, teniendo una duración aproximada de 10 minutos para ser completado. La calificación del instrumento es la siguiente:

Tabla 4

Calificación de desempeño docente.

Dimensiones	Ítems	Nivel		
		Bajo	Medio	Alto
Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje	1, 2, 3 y 4	(4-9)	(10-15)	(16-20)
Desempeño con los alumnos	5, 6, 7, 8 y 9	(5-11)	(12-18)	(19-25)
Evaluación del aprendizaje	10, 11, 12 y 13	(4-9)	(10-15)	(16-20)
General	1 al 13	(13-30)	(31-47)	(48-65)

Nota. Elaboración propia

Validez

La validación para el uso y aplicación de un instrumento, necesita que dicho instrumento tenga relación directa con los objetivos que la investigación persigue, además que este mida lo que pretende medir (Arias, 2012). Por lo tanto, el instrumento necesita de la validación para su administración, para ello, se utilizó la validación por medio del juicio de expertos, los cuales tomarán un rol importante para decidir si el instrumento en cuestión se encuentra apto o no para su ejecución. Obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 5

Juicio de expertos sobre el instrumento 1

Expertos	Resultados
Mgtr. García Saldaña, Glendy Cecilia	Valido
Mgtr. Ríos Pérez, Rodolfo	Valido
Lic. Oré Cuevas, María Manuela	Valido

Confiabilidad

Por su lado, confiabilidad del mismo modo que la validación, es necesario para conocer qué tan preciso y exacto es para medir lo que se pretende medir mediante el instrumento (Arias, 2012), para ello, se utilizó la prueba piloto para conocer por medio de

la prueba de confiabilidad del coeficiente de omega la precisión que tiene el instrumento para medir lo que debe medir, ya que, de acuerdo a Ventura y Caycho (2017), el coeficiente de omega o Rho de Jöreskog, presenta mayores ventajas sobre el uso tradicional del Alpha de Cronbach al momento de medir la confiabilidad de los instrumentos, al tener calculas más estables. Teniendo un coeficiente omega (ω) igual a 0.876, denotando confiabilidad en el instrumento.

4.4.2.2. Motivación laboral

El cuestionario de motivación laboral fue utilizado en la investigación de Armas (2022), este instrumento cuenta con tres dimensiones, que son las siguientes: Motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendental. El instrumento en su totalidad cuenta con 15 ítems, y evalúa las distintas motivaciones que presente el docente durante el desarrollo de sus actividades profesionales dentro de la institución educativa. La calificación del instrumento es la siguiente:

Tabla 6

Calificación de motivación laboral

Dimensiones	Ítems	Nivel		
		Bajo	Medio	Alto
Motivación intrínseca	1, 2, 3, 4 y 5			
Motivación extrínseca	6, 7, 8, 9 y 10	(5-11)	(12-18)	(19-25)
Motivación trascendental	11, 12, 13, 14 y 15			
General	1 al 15	(15-34)	(35-54)	(55-75)

Nota. Elaboración propia

Validez

La validación por medio de juicio de experto dará su respectivo resultado.

Tabla 7*Juicio de expertos sobre el instrumento 2*

Expertos	Resultados
Mgtr. García Saldaña, Glendy Cecilia	Valido
Mgtr. Ríos Pérez, Rodolfo	Valido
Lic. Oré Cuevas, María Manuela	Valido

Confiabilidad

Los resultados de la prueba piloto determinaron que mediante el coeficiente omega (ω) obtuvo un valor de 0.857, otorgándole una buena confiabilidad al instrumento.

4.5. Plan de análisis

La aplicación del instrumento de recolección de datos se aplicó en un determinado momento, previa organización para obtención de la información por parte de los docentes de nivel primaria de la institución educativa. Una vez con los datos de la muestra de docentes, estos se tabularon por medio del programa Excel 2019, con la finalidad de poder organizar la información para ser procesada por medio de la estadística descriptiva e inferencial por parte del programa IBM SPSS v.27, el cual tuvo un rol importante con el tratamiento de los datos conseguidos, ya que sus operaciones serán determinantes para conocer los resultados de cada uno de los objetivos planteados en la investigación.

Por medio del programa IBM SPSS v.27, se procesó la información y codifico para conocer datos descriptivos de los datos, respecto a los niveles de desempeño docente y motivación laboral, para luego continuar con la estadística inferencial, en la cual se realizara una prueba de normalidad para conocer la distribución que presentan ambas

variables para utilizar la prueba de correlación que se adecue a los resultados que arroje la prueba de normalidad; y con ello se pudo realizar la contratación de la hipótesis de la investigación, la que permitirá conocer si existe o no relación estadística entre las variables ya mencionadas.

4.6. Matriz de consistencia

Tabla 8

Matriz de consistencia

Titulo	Enunciado del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
Desempeño docente y motivación laboral en los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023	¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023?	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el desempeño docente y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar relación que existe entre planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023 - Conocer la relación que existe entre desempeño con los alumnos y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023 - Describir la relación que existe entre evaluación del aprendizaje y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023 - Explicar el nivel de desempeño docente y la motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023 	<p>Hipótesis alternativa:</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y la motivación laboral en los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023.</p> <p>Hipótesis Nula:</p> <p>No existe relación entre el desempeño docente y la motivación laboral en los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Desempeño docente</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje</p> <p>Desempeño con los alumnos</p> <p>Evaluación del aprendizaje</p> <p>Variable 2:</p> <p>Motivación laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Motivación intrínseca</p> <p>Motivación extrínseca</p> <p>Motivación trascendental</p>	<p>Tipo: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Correlacional y descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal</p>  <p>Dónde: M = Tamaño de la muestra Ox = Desempeño docente Oy = Motivación laboral r = Relación entre variables</p> <p>Población y muestra</p> <p>Población: 62 docentes del Colegio Cooperativo Cesar Vallejo</p> <p>Muestra: 30 docentes de nivel inicial</p> <p>Técnicas e instrumentos:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de desempeño docente Cuestionario de motivación laboral</p>

Nota. Elaboración propia .

4.7. Principios éticos

El Comité Institucional de Ética de la Investigación (2022) de la universidad ULADECH Católica, muestra los siguientes principios éticos que se deben respetarse en la realización de actividades científicas:

- **Protección de la persona:** El bienestar y seguridad de las personas es el fin supremo de toda investigación, y por ello, se debe proteger su dignidad, identidad, diversidad socio cultural, confidencialidad, privacidad, creencia y religión. Este principio no sólo implica que las personas que son sujeto de investigación participen voluntariamente y dispongan de información adecuada, sino que también deben protegerse sus derechos fundamentales si se encuentran en situación de vulnerabilidad.
- **Libre participación y derecho a estar informado:** Las personas que participan en las actividades de investigación tienen el derecho de estar bien informados sobre los propósitos y fines de la investigación que desarrollan o en la que participan; y tienen la libertad de elegir si participan en ella, por voluntad propia.
- **Beneficencia y no-maleficencia:** Toda investigación debe tener un balance riesgo-beneficio positivo y justificado, para asegurar el cuidado de la vida y el bienestar de las personas que participan en la investigación. 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, o sesgos, no den lugar a práctica injustas. El investigador está obligado a tratar equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación, y pueden acceder a los resultados de la investigación.

- **Integridad científica:** El investigador (estudiantes, egresado, docentes, no docente) tiene que evitar el engaño en todos los aspectos de la investigación; evaluar y declarar los daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación. Asimismo, el investigador debe proceder con rigor científico, asegurando la validez de sus métodos, fuentes y datos.

V. RESULTADOS

Con los datos ya procesados, se muestran los principales resultados encontrados en la muestra de docentes de nivel primaria sobre la relación entre el desempeño docente y la motivación laboral.

5.1. Resultados

5.1.1. Resultados descriptivos

5.1.1.1. Explicar el nivel de desempeño docente y la motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023

Tabla 9

Nivel de desempeño docente y motivación laboral de los docentes de la muestra

Niveles	Desempeño docente		Motivación laboral	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Alto	13	72	16	78
Medio	5	28	4	22
Bajo	0	0	0	0
Total	18	100	18	100

Nota. Cuestionarios de desempeño docente y motivación laboral aplicados el 27-03-23.

En la tabla 9, se observa que en la variable de desempeño docente, que 72% de los docentes de nivel primaria participantes de la muestra alcanzaron un nivel alto de variable ya mencionada, además que un 28% se encuentra en un nivel medio. Por lo que, se concluye que más de la mitad de los docentes encuestados mantienen un nivel alto de desempeño docente.

Esto indicaría que los docentes cumplen con sus actividades, roles y responsabilidad relacionadas con el proceso de la enseñanza, con la evaluación de las

mismas y sobre la importancia que tiene esta sobre sus alumnos, además, que también resaltaría que los docentes se encuentran preparados para cumplir con sus tareas dentro de la institución educativa, al encontrarse preparados y capacitados para realizar sus actividades sin percances o ralentizaciones que puedan afectar la continuidad de los aprendizajes o un efecto adverso en ello.

Por otro lado, sobre la variable motivación laboral, se conoce que 78% de los participantes mantienen un nivel alto de la variable en mención, mientras que el 22% restante se ubican en un nivel medio. Por tal motivo, se concluye que los docentes de nivel primaria tienen una motivación laboral alta.

Lo cual, correspondería a que los docentes se encuentran motivados a conseguir sus metas y objetivos con la finalidad de obtener reconocimiento, la probar sus habilidades y destrezas, desempeñarse en la profesión que les gusta y con la capacidad de continuar mejorando y cumplir con el compromiso que tiene con la instrucción educativa, con su persona y sus estudiantes con los que se encuentran a cargo.

5.1.2. Resultados inferenciales

Para determinar cuál será la prueba de correlación que determine la hipótesis de la investigación, es necesario conocer la distribución que presentan las variables de estudio. De este modo, se elegirá la prueba paramétrica o no paramétrica según los resultados que arroje la prueba de normalidad por medio de Shapiro-Wilk, al ser la muestra menor a 50 participantes. Siendo la prueba de decisión la siguiente:

H₁: Las variables son de distribución normal.

H₀: Las variables no son de distribución normal.

Tabla 10

Prueba de normalidad

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño docente	,566	18	,000
Motivación laboral	,520	18	,000

Nota. Prueba de normalidad realizada por IBM SPSS v.27.

En la tabla 10, se denota que ambas variables mantienen una distribución normal, al conocerse que el valor p fue menor a 0.05, por lo que, se utilizara la prueba de Rho de Spearman para conocer la correlación entre las variables.

5.1.2.1. Identificar relación que existe entre planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023

Hipótesis alternativa (H_1): Si existe relación significativa entre planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023

Hipótesis nula (H_{01}): No existe relación entre planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023

Tabla 11

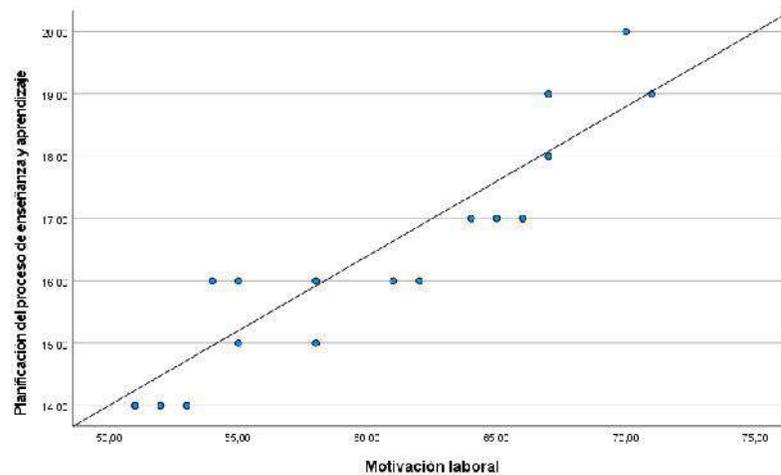
Relación entre planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje y motivación laboral

			Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje	Motivación laboral
Rho de Spearman	Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje	Coefficiente de correlación	1,000	,564*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	18	18
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,564*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	18	18

Nota. Análisis correlacional por IBM SPSS v.27.

Figura 1

Gráfico de dispersión de planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje y motivación laboral



Nota. Gráfico de dispersión por IBM SPSS v.27

En la tabla 11 y figura 1, se observa que existe una correlación positiva moderada entre las variables comparadas, lo cual, sumado a que el valor p fue menor a 0.05, se acepta la hipótesis alternativa y se niega la hipótesis nula.

5.1.2.2. Conocer la relación que existe entre desempeño con los alumnos y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023

Hipótesis alternativa (H₂): Si existe relación significativa entre desempeño con los alumnos y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023

Hipótesis nula (H₀₂): No existe relación entre desempeño con los alumnos y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023

Tabla 12

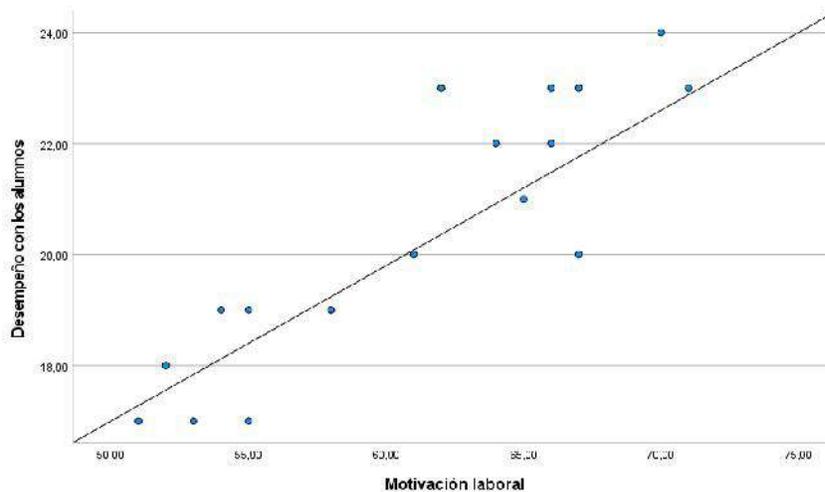
Relación entre desempeño con los alumnos y motivación laboral

		Desempeño con los alumnos		Motivación laboral	
Rho de Spearman	Desempeño con los alumnos	Coeficiente de correlación	1,000	,679	
		Sig. (bilateral)	.	,002	
		N	18	18	
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,679	1,000	
		Sig. (bilateral)	,002	.	
		N	18	18	

Nota. Análisis correlacional por IBM SPSS v.27.

Figura 2

Gráfico de dispersión de desempeño con los alumnos y motivación laboral



Nota. Gráfico de dispersión por IBM SPSS v.27

En la tabla 12 y figura 2, se observa que existe una correlación positiva moderada entre las variables comparadas, lo cual, sumado a que el valor p fue menor a 0.05, se acepta la hipótesis alternativa y se niega la hipótesis nula.

5.1.2.3. Describir la relación que existe entre evaluación del aprendizaje y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023

Hipótesis alternativa (H₃): Si existe relación significativa entre evaluación del aprendizaje y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023

Hipótesis nula (H₀₃): No existe relación evaluación del aprendizaje y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023

Tabla 13

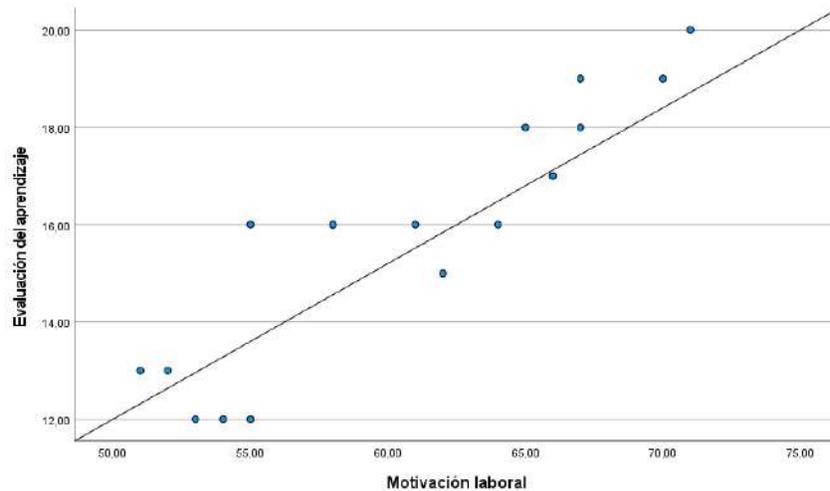
Relación entre evaluación de los aprendizajes y motivación laboral

			Evaluación de los aprendizajes	Motivación laboral
Rho de Spearman	Evaluación de los aprendizajes	Coeficiente de correlación	1,000	,756
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	18	18
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,756	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	18	18

Nota. Análisis correlacional por IBM SPSS v.27.

Figura 3

Gráfico de dispersión de evaluación de los aprendizajes y motivación laboral



Nota. Gráfico de dispersión por IBM SPSS v.27

En la tabla 13 y figura 3, se observa que existe una correlación positiva alta entre las variables comparadas, lo cual, sumado a que el valor p fue menor a 0.05, se acepta la hipótesis alternativa y se niega la hipótesis nula.

5.1.2.4. Determinar la relación entre el desempeño docente y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023

Hipótesis alternativa (H₁): Existe relación significativa entre el desempeño docente y la motivación laboral en los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023.

Hipótesis nula (H₀): No existe relación entre el desempeño docente y la motivación laboral en los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023.

Tabla 14

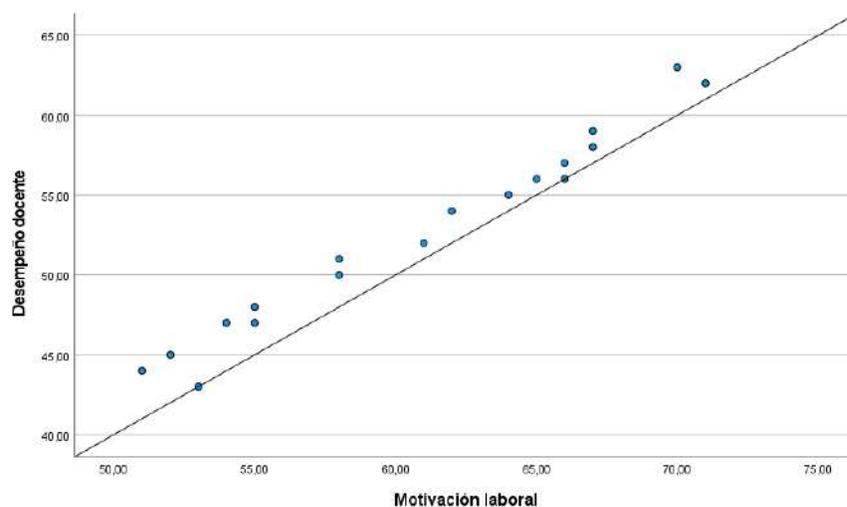
Relación entre desempeño docente y motivación laboral

		Desempeño docente	Motivación laboral
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	18
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,862
		Sig. (bilateral)	,000
		N	18

Nota. Análisis correlacional por IBM SPSS v.27.

Figura 4

Gráfico de dispersión de desempeño docente y motivación laboral



Nota. Gráfico de dispersión por IBM SPSS v.27

En la tabla 14 y figura 4, se observa que existe una correlación positiva alta entre las variables comparadas, lo cual, sumado a que el valor p fue menor a 0.05, se acepta la hipótesis alternativa y se niega la hipótesis nula.

5.2. Análisis de resultados

5.2.1. Objetivo específico 1: Identificar relación que existe entre planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023

Se encontró que existe una correlación positiva moderada entre la planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje y la motivación laboral, por lo que, al existir un desarrollo organizado de las actividades por parte de los docentes para el cumplimiento de sus responsabilidades y compromisos con los estudiantes e institución educativa es posible gracias a que hay un motivación laboral que le permite realizar dichas tareas para mejorar las condiciones en las cuales se aplica la enseñanza y aprendizaje, además que refleja la responsabilidad y profesionalidad por parte del cargo que tiene sobre los estudiantes. Lo cual, de forma contraria, al no haber una correcta motivación laboral, no habrá un adecuado desarrollo de las planificaciones y organizaciones por parte de su persona, lo que ralentizará y entorpece su desempeño como docente, dando como resultado en llamadas de atención por parte de los directivos o coordinadores de área o suspensión de sus actividades.

Este resultado puede corroborarse por parte del trabajo de Armas (2022), el cual de forma similar tuvo como objetivo conocer la relación que existe entre las variables de motivación laboral y desempeño docente en una muestra de docentes de la institución educativa N° 20983 Julio C. Tello. Teniendo como principal hallazgo que sí existe una correlación positiva y significativa entre dichas variables.

Habiendo conocido que en ambas investigaciones puede corroborarse que entre dichas variables si hay una relación estadística, se puede señalar que los docentes si necesitan estar constantemente motivados para el desarrollo de sus actividades dentro de la institución educativa, ya que, como expresa Ramos (2015), estos elementos necesitan sentirse bien con las actividades que estos desempeñan para tener un efecto favorable sobre ellas, además que esto demostraría un mejor interés e influencia sobre el trabajo, ofreciéndole una mejor percepción sobre sus responsabilidades, y no como una obligación que debe cumplirse, sino, que se busca que los docentes tengan esa capacidad de ser ellos los cuales decidan de forma voluntaria mejorar y cumplir con las demandas que tiene como profesional, como hombre y como parte de un grupo.

Añadiendo que Manhey (2021), hace hincapié en que la planificación y la organización de las actividades de aprendizaje es una herramienta que permite anticipar a los educadores acertar en las experiencias que puedan obtener los estudiantes, ofreciéndoles actividades que exploren sus capacidades y habilidades, permitiendo un desarrollo personal con mejores resultados. Para ello, es necesario que el educador se encuentre en un estado equilibrado entre sus responsabilidades y lo que desea realizar como profesional y como educador.

5.2.2. Objetivo específico 2: Conocer la relación que existe entre desempeño con los alumnos y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023

Continuando con el análisis, encontramos que entre el desempeño con los alumnos y la motivación laboral existe una correlación positiva moderada, por lo cual, se puede decir que hay una influencia positiva que remarca de nuevo que la motivación del docente

puede mejorar la relación que guarda con los estudiantes, produciendo que haya una mejor acogida sobre las experiencias de aprendizajes y que esta actividad se pueda volver más inmersivas. De este modo, el estudiante puede disfrutar del apoyo que obtiene por parte del docente, el cual se encuentra comprometido con su mejora y desarrollo de sus competencias.

Este resultado puede deberse a lo mencionado en el estudio de Farias (2019), acerca de las diferentes estrategias que se pueden implementar para mejorar el desempeño docente, en el cual, se destaca que un ambiente que no es idóneo para el desarrollo de las actividades pedagógicas, sumadas a la falta de incentivos y/o reconocimientos puede tener un impacto importante sobre la tarea que cumple el docente dentro de la institución educativa, más aún cuando dichas estas se efectúan sin importancia o interés alguno, causando un efecto adverso a lo se quiere conseguir en los estudiantes y la misión de la institución educativa.

Tomando en cuenta lo anterior, en la investigación al observarse que la motivación laboral tiene una relación con el desempeño con los alumnos, significaría que un docente correctamente motivado ofrecer a los estudiantes una mejor experiencia de aprendizaje, lo cual, tendrá un efecto positivo sobre el desarrollo de las competencias de los estudiantes, al igual que, dicho esfuerzo será recompensado por la institución al observarse que el docente pone de su parte para mejorar la calidad de la enseñanza y aprendizaje más allá de su responsabilidad como educador.

Bajo estos resultados, hacemos hincapié sobre lo mencionado por Moreno y Quiñones (2009), acerca del desarrollo de los objetivos de la enseñanza y aprendizaje, que

deben constituir una influencia importante sobre el docente, al corresponderle una de las tareas esenciales sobre la cual se forma el desarrollo personal de cada sujeto.

A su vez, Heredia y Camacho (2014), remarca que las distintas condiciones, habilidades y destrezas que presentan los estudiantes pueden ser determinantes para que puedan alcanzar mejores metas en su vida académica, lo que en el futuro puede abrirle distintos caminos de superación e integración, volviéndose de esta forma una tarea bastante compleja para el docente el poder mostrarle el camino que debe seguir según lo quiere y desea alcanzar.

5.2.3. Objetivo específico 3: Describir la relación que existe entre evaluación del aprendizaje y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023

De acuerdo a los resultados conseguidos, se observa que entre la evaluación de los aprendizajes y la motivación laboral existe una correlación positiva alta, lo cual indicaría, que los docentes si demostrarían interés por el progreso que tienen sus estudiantes, al considerar que más allá de su labor como docente y la responsabilidad que tiene como educador, debe asegurar que el progreso que obtienen sus estudiantes sean un estímulo adecuado para continuar mejorando sus técnicas y estrategias de enseñanzas para conseguir resultados igual de satisfactorios.

Habiendo señalado lo anterior, tomamos el trabajo de Alvarado (2021), como referente de los resultados conseguidos, al tener como objetivo su investigación el analizar la motivación laboral que presentaba su muestra de docentes, llegando a concluir que, los docentes aun cuando no obtienen un salario sustancioso o el debido reconocimiento por sus labores, siguen manteniendo ese interés y vocación de servicio como pedagogos, lo

cual les permite continuar realizando sus actividades aun cuando las condiciones en las que trabaja no son la más adecuadas, de este modo, el compromiso con sus estudiantes aún sigue siendo una prioridad, ya que, el docente debe asegurar que ellos puedan desarrollarse adecuadamente durante toda esta etapa en la cual se encuentren juntos.

De este modo, se busca asegurar una continuidad sobre el desarrollo de la progresión que en los estudiantes y lo que conlleva sobre el docente, al ser el facilitador de dichos aprendizajes, y su evaluación debería reflejar tanto la intención de mejoría de sus estudiantes, como el esfuerzo que recae en esta acción.

Lo cual para Sánchez y Martínez (2020), la evaluación que realiza el docente no es meramente un acto de evaluación cualitativo sobre los estudiantes, sino que va más orientado en conocer lo que se está realizando bien o mal durante el desarrollo del aprendizaje; dicho de otro modo, no se observa únicamente una calificación obtenida, sino, que esta tiene un propósito más complejo al someterlo a una evaluación sobre sí el proceso de aprendizaje ha tenido el efecto que se quería conseguir sobre los estudiantes, ofreciendo de esta forma que la evaluación de los aprendizajes puedan ser mucho reales, dándoles la oportunidad a los estudiantes de reconocer sus errores, mejorar y promover la calidad de sus aprendizajes, bajo el compromiso que tiene el docente para apoyarlos y la responsabilidad de los estudiantes de querer mejorar y cambiar.

5.2.4. Objetivo específico 4: Explicar el nivel de desempeño docente y la motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023

Para terminar como los objetivos específicos, encontramos que en los docentes participantes de la muestra mantienen un nivel alto de desempeño docente y motivación

laboral respectivamente, por lo que, la plana docente de la institución educativa que ha sido protagonista de la investigación, tiene un personal que se encuentra preparado y capaz para afrontar las responsabilidades y compromisos que recaen sobre sus hombros en la educación de los estudiantes de nivel primaria que tienen a su cargo, además, que esto indicaría que presentan características que les permita salir adelante y afrontar los nuevos retos que tienen frente a ellos, al tomar en cuenta, que cada uno de ellos se sienten motivados con el trabajo que desempeñan dentro de la institución, lo cual, aunado a las relaciones sociales que se mantienen dentro de la institución, la finalidad de su ejercicio como pedagogos y la gestión que se guarda dentro de la institución, puede conseguir resultados gratificantes para cada uno de los agentes intervinientes dentro de la institución educativa.

Estos resultados pueden ser comparados con el trabajo de Reátegui (2021), el cual tuvo como objetivo determinar el nivel de desempeño docente y motivación laboral de su muestra de 23 docentes, concluyendo que más de la mitad de los docentes tiene un buen desempeño docente, pero respecto a la motivación laboral, se encuentran en un nivel medio.

En ambas investigaciones, la finalidad del estudio es similar, pero sin embargo, los resultados de cada una de ellas son distintos, y es gracias al diferente contexto en el cual se han desarrollado ambos trabajos. Partiendo de este punto, existen diferentes fenómenos y eventos que pueden influenciar directamente en que un docente no se sienta bien con el rol que desempeña dentro de la institución educativa o que el impulso que lo motivaba a trabajar se haya acabado o no sea lo suficiente fuerte para permitirle destacar o mejorar en sus labores, afectando de este modo los resultados que se puedan conseguir.

Según Carrasco y Javaloyes (2016), esto es gracias a que las diferencias que existen entre los humanos es debido a la obra que estos pueden realizar, y las posibilidades que estos tienen para lograrlas, lo cual en el contexto educativo, tiene mucho sentido, ya que, no todos los docentes son iguales y cada uno de ellos tienen distintos objetivos y metas que les permite salir adelante y continuar mejorando (Gallardo y Camacho, 2016). De esta forma, la evaluación de su progresión como profesional no se encasilla únicamente en su habilidad y destreza como docente, sino, en su capacidad para cumplir las metas y objetivos que estos mantienen como profesionales y como personas.

5.2.5. Objetivo general: Determinar la relación entre el desempeño docente y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023

Se logró determinar que existe relación significativa entre el desempeño docente y motivación laboral, por lo tanto, se puede decir que al haber un desempeño alto en los docentes, también reflejará una motivación laboral igual de alta, y forma viceversa, si hubiera un descenso de la motivación laboral, tendría un efecto directo sobre el desempeño de los docentes. Por lo cual, conseguir mejorar alguna de estas variables tendrá un efecto sobre la otra, siendo beneficioso para los efectos prácticos que esto significa en el desarrollo de las actividades que tienen los docentes dentro de la institución educativa.

Esto puede ser comparado con el trabajo de Ríos y Romero (2018), el cual tuvo el objetivo de conocer la relación entre el desempeño docente y motivación laboral en su muestra de docentes de una institución educativa en Huánuco, obteniendo que no existe relación estadística entre sus variables, por lo que, cada una de ellas trabaja de forma independiente una de otra.

Esto puede ser debido a características externas que influyen en los resultados que se consiguieron en ambas investigaciones, desde la forma y aplicación de los instrumentos de recolección de datos, la población y contexto de la problemática, el tiempo y el procesamiento y tratamiento de los datos recolectados, ya que, aunque en ambas investigaciones se haya perseguido un fin similar, son estas características las cuales la diferencian una de otra, dándole riqueza y una identidad propia a la investigación.

De acuerdo a Lugo y Chávez (2019), el docente tiene un compromiso con cada una de las áreas en la cual interviene su actividad como profesional, pero estas deben demostrar su capacidad e interés en su actuar al considerarse que al ser un agente que se encuentra dentro de la institución educativa, es necesario que tenga una formación y perfil adecuado a las responsabilidades que este mantiene, esto tendría igual de sentido con lo planteado por parte de la teoría de Maslow (1991), en el desarrollo de su realización como humano y profesional, necesita focalizar sus esfuerzos en conseguir el progreso constante de su persona, dentro de una evaluación personal y externa, que puede distinguir su progreso dentro de su camino; del mismo modo, el docente necesita experimentar y conocer para desarrollar una mejor identidad sobre cómo quiere realizar su trabajo (Ruso, 2001).

5.3. Limitaciones del estudio

Entre las principales limitaciones encontradas en el desarrollo del estudio, tenemos a la limitación por el diseño de estudio, ya que, al ser orientada a buscar la relación entre dos variables por medio de un diseño no experimental, deja vacíos de conocimientos que no pueden ser atendidos por el trabajo, como el explicar las razones por las cuales los docentes obtienen un nivel de desempeño docente y motivación laboral; además, al ser de

tipo cuantitativo solo se buscó una medición numérica sobre la problemática del estudio, más no ofrecer un detalle preciso sobre el comportamiento o conductas de los docentes, como pudo ser por medio de un tipo de investigación cualitativa.

Por otro lado, la limitación por la muestra de investigación, es por no conseguir trabajar con la totalidad o un porcentaje más grande de los docentes de nivel primaria de la institución educativa, ya que, gran parte de ellos se encontraban ocupados o no deseaban participar del estudio por el fin que perseguía el estudio.

VI. CONCLUSIONES

1. En esta tesis se determinó que si existe relación entre el desempeño docente y la motivación laboral en los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023, al encontrarse que dentro de la contrastación de la hipótesis el valor p fue menor a 0.05, aceptando de esta forma la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede mejorar el desempeño docente si se incentiva al docente, y de forma viceversa, motivar al docente a realizar sus actividades mejorara de igual forma su desempeño en la institución educativa.
2. Respecto al objetivo específico 1, se identificó que si existe relación entre planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje y motivación laboral en la muestra de docentes. Lo más relevante fue que el valor p fue menor a 0.05, lo cual aprueba la hipótesis alternativa del estudio, además que la correlación entre las variables es positiva moderada. Al considerarse que el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje necesita el rol constante del docente para mejorar dichas actividades, es necesario que el docente se encuentre en optimas condiciones para el labor de cual se hace cargo, y observar que la motivación laboral puede mejorar con este proceso, puede ser aprovechado de ese modo.
3. Respecto al objetivo específico 2, se conoció que si existe relación entre desempeño con los alumnos y motivación laboral en la población muestral del estudio. Lo más relevante fue que el valor p fue menor 0,05, la cual aprueba la hipótesis alternativa de la investigación, y que esta correlación es positiva moderada. Por lo tanto, un docente motivado en su labor como educador puede

tener un mejor impacto sobre el aprendizaje y enseñanza de los estudiantes, además de mejorar su relación como parte del ambiente del trabajo del profesional.

4. Respecto al objetivo específico 3, se describió que si existe relación entre la evaluación del aprendizaje y motivación laboral en la muestra de docentes. Lo más relevante fue que el valor p fue menor a 0.05, aprobando de esta forma la hipótesis alternativa del estudio, además que la correlación entre las variables fue positiva alta. Parte de las actividades del docente es realizar las evaluaciones respecto a las competencias de los estudiantes, por lo que, una calificación debe ser entregada según las capacidades observadas por el docente, el cual debe realizarlo con el criterio y juicio debido.
5. Respecto al objetivo específico 4, se explicó el nivel de desempeño docente y motivación laboral de los docentes participantes de la muestra, por medio de un cuestionario. Lo más relevante fue que el 72% de los docentes tienen un nivel alto de desempeño docente, mientras que el 78% tiene un nivel alto de motivación laboral, lo cual demostraría la capacidad e interés que muestran los docentes para realizar sus actividades dentro de la institución educativa. Lo menos relevante, fue que el 28% de los docentes tiene un nivel medio de desempeño docente, y el 22% un nivel medio de motivación laboral, y aunque no sean un porcentaje predominante, se tiene que resaltar que dichos docentes se encuentran en un punto de inflexión entre mejorar o descender el nivel de dichas variables en el futuro.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

a) **Recomendaciones desde el punto de vista metodológico:**

Se recomienda el desarrollo de investigaciones que se encuentren enfocadas en mejorar la capacidad de los docentes respecto a su desempeño profesional con la finalidad de mejorar las condiciones en las cuales el proceso de aprendizaje y enseñanza se van brindando para los estudiantes de los distintos niveles de educación básica regular que existe. Del mismo modo, considerar que la variable de motivación dentro de las actividades del docente es igual de determinante dentro de su vida profesional, por lo que, también en una variable que debe ser estudiada para poder explorar la intervención que tiene ella sobre la capacidad, interés y compromiso que presenta el docente sobre su actividad como educador.

b) **Recomendaciones desde el punto de vista práctico:**

Se recomienda que la población muestral de estos estudio considere la existencia de docentes nuevos y otros que ya tienen una gran experiencia, porque su apreciación sobre el desarrollo de la investigación puede ser determinante para que los resultados reflejen una realidad apegada a lo que se vive dentro de sus ambientes, al tomar en cuenta, que los docentes con más años dentro de este rubro, tienen una mejor contextualización sobre la problemática existente dentro de la instituciones educativas y que los nuevos docentes tienen nuevas y creativas ideas para desempeñarse dentro de sus roles, lo cual, es enriquecedor para la investigación según sea el objetivo que esta persiga.

c) **Recomendaciones desde el punto de vista académico:**

Se recomienda a la comunidad científica y la universidad continuar invirtiendo en el desarrollo de literatura científica que pueda mejorar las bases sobre la cual se cierne la

educación en el Perú, con la finalidad de continuar contribuir y estrechar la brecha de conocimiento sobre las investigaciones orientadas a las capacidades y cualidades que presentan los docentes dentro de sus actividades como pedagogos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, O., Pla-Lopez, R., Naranjo, M., & Rhea-González, S. (2021). La pedagogía como ciencia: su objeto de estudio, categorías, leyes y principios. *Información tecnológica*, 32(2), 131-140. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642021000300131>
- Alvarado, L. (2021). *Análisis de la motivación laboral en los docentes de una institución educativa Privada, Chaclacayo – Lima 2021*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73060>
- Amengual, G. (2007). El concepto de experiencia: de Kant a Hegel. *Tópicos*(15), 1-20. https://doi.org/http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1666-485X2007000100001
- Aragón, F. (2013). actores de gestión asociados a resultados educativos en escuelas primarias del estado de Sonora. *Dirección, liderazgo, modelos y procesos de gestión: claves hacia la transformación*, 381-416. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S1665-2673201700020004100003&lng=en
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=W5n0BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=El+proyecto+de+investigaci%C3%B3n.+Introducci%C3%B3n+a+la+metodolog%C3%ADa+cient%C3%ADfica&ots=kYmOakwqq9&sig=0oK5J8-rcpOtUhIvgM6yN7sc-jA>

- Armas, R. (2022). *La motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5817>
- Banco Mundial. (2020). *Learning for All: Investing in People's Knowledge and Skills to Promote Development*. The International Bank for Reconstruction and Development. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/27790/649590WP0REPLA00WB0EdStrategy0final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Beltrán, J. (2009). *Psicología de la educación*. Marcombo. <https://doi.org/https://elibro.net/es/ereader/uladech/45902?page=489>
- Bruno, A. (2017). *Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial de la Red 03-UGEL N° 07 – 2016*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8258>
- Cabezas, J., & Eliecer, O. (2020). Incidencia de la motivación en el desempeño docente: un acercamiento hacia la calidad. *Journal of Humanities And Social Science*, 25(7), 27-34. <https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.25-Issue7/Series-13/E2507132734.pdf>
- Carrasco, J., & Javaloyes, j. (2016). *Motivar para educar: ideas para educadores: docentes y familias*. Narcea Ediciones. <https://doi.org/https://elibro.net/es/ereader/uladech/46229?page=36>
- Chóliz, M. (2004). *Psicología de la motivación. El proceso motivacional*. Universidad de Valencia. <https://www.uv.es/=choliz/asignaturas/motivacion/Proceso%20motivacional.pdf>

- Comité Institucional de Ética en Investigación. (2022). *Código de ética para la investigación*. ULADECH Católica.
- Crespo, E. (1995). *Introducción a la psicología social*. Universitas S.A. https://eprints.ucm.es/id/eprint/13929/1/Introduccion_psi_soc.pdf
- Dos Santos, B., Scorsolini, F., & Barcellos, R. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 28(3). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008
- Elizalde, A., Martí, M., & Martínez, F. (2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona. *Revista de la Universidad Bolivariana*, 5(15), 1-18. <https://doi.org/0717-6554>
- Farias, L. (2019). *Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Escuela Ciudad de Salinas provincia de Santa Elena año 2018*. Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5054>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2021). *Evaluación formativa del aprendizaje en contextos de provisión remota de servicios educativos en América Latina y el Caribe*. Área de Educación de la Oficina Regional de UNICEF para América Latina y el Caribe. https://www.unicef.org/lac/media/20731/file/Evaluacion_formativa_aprendizaje_ALC.pdf
- Gallardo, P., & Camacho, J. (2016). *La motivación y el aprendizaje en educación*. Wanceulen Editorial. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/33740?page=18>

- 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), 407-429. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gómez, L., & Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- González, L. (2001). *Satisfacción y motivación en el trabajo*. Diaz de Santos. <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/13082.pdf>
- Heredia, Y., & Camacho, D. (2014). *Factores que afectan el desempeño académico*. Rendimiento académico—Investigaciones. <https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/632868/00-Desempe%C3%B1o%20acad%C3%A9mico%2020140725.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Herrán, A. (2008). *Didáctica general: la práctica de la enseñanza en educación infantil primaria y secundaria*. McGraw-Hill España. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/50155?page=25>
- Hidalgo, W. (2022). *Motivación profesional y desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes - Filial Lima, 2016*. Universidad Peruana Los Andes. <https://doi.org/20.500.12848/4314>

- Ledesma, M. (2014). *Análisis de la teoría de Vygotsky para la reconstrucción de la inteligencia social*. Universidad Católica de Cuenca.
<https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/127738/LIBRO-VYGOTSKY.pdf?sequence=1>
- León, A. (2007). Qué es la educación. *Educere*, 11(39), 595-604. <https://doi.org/1316-4910>
- Loayza, F., Primo, J., Marujo, M., & Alanya, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Propuestas educativas*, 4(7), 19-31.
- Loayza, L., Primo, J., Marujo, M., & Alanya, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Propuestas Educativas*, 4(7), 19-31.
<https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/772/2004>
- Lugo, C., & Chávez, Z. (2019). Motivación del docente de aula en el desarrollo de proyectos de aprendizaje. *Revista arbitrada del CIEG*(36), 155-165].
[https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.%2036\(155-165\)-Lugo%20Carmen-Chavez%20Zulma_articulo_id461.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.%2036(155-165)-Lugo%20Carmen-Chavez%20Zulma_articulo_id461.pdf)
- Manhey, M. (2021). *Planificación y evaluación para los aprendizajes en educación infantil desde un enfoque de derechos*. Ariadna Ediciones.
<https://library.oapen.org/bitstream/id/534aaa01-7243-42b3-b38b-7fe594174459/9789566095248.pdf>
- Martínez, G., Esparza, A., & Gómez, R. (2021). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21).
<https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>.

- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Díaz de Santos.
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?docID=3175660&query=motivacion+y+personalidad#>
- Maza, N. (2020). *Motivación laboral docente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P. y Callao, 2020*. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50583>
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Biblioteca Nacional del Perú. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación. (2020). *Encuesta nacional a docentes*. Gobierno del Perú.
<http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/ppt-endo-2020.pdf>
- Ministerio de Educación. (2020). *Encuesta nacional a docentes: Resultados regionales*. Gobierno del Perú. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/endo-2020-resultados-regionales.pdf>
- Moll, L. (1990). La Zona de Desarrollo Próximo de Vygotski: Una reconsideración de sus implicaciones para la enseñanza. *Infancia y aprendizaje*, 13(51), 247-254.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/48359.pdf>
- Ospina, J. (2006). La motivación, motor del aprendizaje. *Revista Ciencias de la Salud*, 4, 158-160. <https://www.redalyc.org/pdf/562/56209917.pdf>
- Padovan, I. (2020). *Teorías de la motivación. Aplicación práctica*. Universidad Nacional de Cuyo. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf

- Palmero, F., Gómez, C., & Guerrero, C. (2016). *Manual de prácticas de motivación y emoción*. Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions. .
<https://doi.org/https://elibro.net/es/ereader/uladech/51672?page=28>
- Pidello, M., & Pozzo, M. (2015). Las competencias: apuntes para su representación. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia Y Tecnología*, 8(1), 41-49.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5295909.pdf>
- Pozo, M., Suárezm, M., & Cano, M. (2012). Logros educativos y diversidad en la escuela: hacia una definición desde el consenso. *Revista de Educación*(358), 59-84.
<https://doi.org/10-4438/1988-592X-RE-2012-358-183>
- Ramos, B. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de una unidad de gestión educativa, Lima 2018*. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29285>
- Ramos, P. (2015). *Motivación para el trabajo en equipo*. Editorial ICB.
<https://doi.org/https://elibro.net/es/ereader/uladech/105587?page=208>
- Reátegui, A. (2021). *Desempeño y motivación laboral en docente de la ciudad de Pucallpa, 2020*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/19374>
- Ríos, J., & Romero, Y. (2018). *Motivación Laboral y el Desempeño Docente en la Institución Educativa. Huánuco – 2018*. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29027>
- Rodriguez, O., Contreras, D., & del Toro, M. (2007). Las capacidades y las competencias: su comprensión para la Formación del Profesional. *Acción pedagógica*, 16(1), 30-39. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2968554.pdf>

- Romero, F., & Urdaneta, E. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. *REDHECS*, 7(4), 66-79.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3063107.pdf>
- Ruso, R. (2001). El concepto de zona de desarrollo próximo: una interpretación. *Revista cubana de psicología*, 18(1), 72-76.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v18n1/09.pdf>
- Sánchez, M., & Martínez, A. (2020). *EVALUACIÓN del y para el aprendizaje: Instrumentos y estrategias*. CODEIC.
https://cuaieed.unam.mx/descargas/investigacion/Evaluacion_del_y_para_el_aprendizaje.pdf
- Sandoval, M. (2009). *La organización escolar*. El Cid Editor | apuntes.
<https://elibro.net/es/ereader/uladech/29288?page=36>
- Sandoval, M. (2014). Convivencia y clima escolar: claves de la gestión del conocimiento. *Ultima década*, 153-178. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362014000200007>
- Treviño, R., & López, J. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información tecnológica*, 33, 3. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Consejo Nacional de Educación.
<https://core.ac.uk/download/pdf/143615338.pdf>
- Vásquez, j., & Samajaín, I. (2021). Desempeño docente de las Promotoras Educativas Comunitarias de los Programas no Escolarizados de Educación Inicial, Distrito de

Nieva Amazonas. *SENDAS*, 2(2), 39-57.

<https://doi.org/https://doi.org/10.47192/rsc.v2i2.62>

Vásquez, S., Alarcón, M., Vásquez, S., Vásquez, C., Vásquez, L., & Gonzáles, M. (2022).

Motivación e identidad de los docentes, en una asociación educativa del oriente peruano. *Apuntes Universitarios*, 12(367-380), 367-380.

<https://doi.org/10.17162/au.v12i3.1136>

Ventura, J., & Caycho, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la

estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 15(1), 625-627. <https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>

Anexos

Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Marque con “X” con la mayor objetividad posible, cada aspecto del cuestionario y la respuesta que mejor represente su opinión. Agradecemos su amable colaboración.

La escala de calificación es la siguiente:

Totalmente de acuerdo (5)

De acuerdo (4)

En desacuerdo (3)

Muy en desacuerdo (2)

Totalmente en desacuerdo (1)

Ítems/calificación		1	2	3	4	5
Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje						
1	El docente utiliza materiales didácticos en la clase					
2	Se desarrollan los contenidos educativos en los plazos establecidos					
3	El docente tiene claridad y solvencia en la exposición de sus temas					
4	El docente aplica diversas estrategias didácticas para el desarrollo de capacidades de sus alumnos					
Desempeño con los alumnos						
5	El docente mantiene relaciones de respeto y cordialidad con los alumnos					
6	El docente respeta las ideas, valores y sentimientos de los alumnos					
7	Se promueve en el aula el aprendizaje en grupo					
8	El docente mantiene una buena disciplina en el aula					
9	El docente cultiva las habilidades sociales de los alumnos					
Evaluación del aprendizaje						

10	Se realiza la Evaluación del aprendizaje de los alumnos de acuerdo con los objetivos establecidos en el sílabo por el docente.					
11	El docente utiliza diferentes formas para la evaluación del aprendizaje (examen oral u escrito, preguntas cerradas y abiertas, test, trabajos de investigación, etc)					
12	Toma en cuenta el docente los resultados de la evaluación del aprendizaje, para introducir modificaciones en su actuación docente					
13	Toma en cuenta el docente los resultados de la evaluación del aprendizaje, para introducir modificaciones en su actuación docente					

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Marque con “X” con la mayor objetividad posible, cada aspecto del cuestionario y la respuesta que mejor represente su opinión. Agradecemos su amable colaboración.

La escala de calificación es la siguiente:

Siempre (5)

A menudo (4)

Alginas veces (3)

Casi nunca (2)

Nunca (1)

Ítems/calificación		1	2	3	4	5
Motivación intrínseca						
1	Tienes posibilidad laboral para realizar acciones que más te gustan					
2	Las tareas que desarrollan en la institución están acordes a tus competencias					
3	Te sientes cómodo con las actividades que desarrollas					
4	Asumes toda la responsabilidad en el cumplimiento de tus actividades					
5	Tomo iniciativas para mejorar las condiciones laborales					
Motivación extrínseca						
6	Los directivos reconocen tu trabajo en la institución					
7	Te brindan libertad para realizar y organizar tus actividades profesionales					
8	Puedes participar de las decisiones de la marcha de la institución educativa					
9	El desarrollo de mis actividades me permite lograr que me brinden recompensas					
10	Los directivos me prestan apoyo para mejorar el cumplimiento de mis actividades					
Motivación trascendente						

11	Los directivos cuando acompañan tu trabajo destacan tu labor profesional					
12	Tu desempeño te brinda satisfacción personal por la labor cumplida					
13	Mi responsabilidad me permite sentirme importante					
14	Lograr la oportunidad de mejorar mi performance profesional					
15	Con el monitoreo y acompañamiento logro mejorar el desarrollo de mis actividades					

Anexo 2: Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): *Ríos Pérez Rodolfo*
- 1.2. Grado Académico: *Magister en Docencia e Investigación Universitaria*
- 1.3. Profesión: *lic. en Educación Primaria*
- 1.4. Institución donde labora: *Facultad de Educación de la UNSP - Iquitos*
- 1.5. Cargo que desempeña: *Docente universitario*
- 1.6. Denominación del instrumento: Cuestionario desempeño docente y motivación laboral
- 1.7. Autor del instrumento: Isla Prada, Ana Belmira
- 1.8. Carrera: Educación Primaria

II. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al Instrumento 1: Desempeño docente

N° de ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje							
El docente utiliza materiales didácticos en la clase	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Se desarrollan los contenidos educativos en los plazos establecidos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
El docente tiene claridad y solvencia en la exposición de sus temas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

El docente aplica diversas estrategias didácticas para el desarrollo de capacidades de sus alumnos	X		X		X		
Dimensión 2: Desempeño con los alumnos							
El docente mantiene relaciones de respeto y cordialidad con los alumnos	X		X		X		
El docente respeta las ideas, valores y sentimientos de los alumnos	X		X		X		
Se promueve en el aula el aprendizaje en grupo	X		X		X		
El docente mantiene una buena disciplina en el aula	X		X		X		
El docente cultiva las habilidades sociales de los alumnos	X		X		X		
Dimensión 3: Evaluación del aprendizaje							
Se realiza la Evaluación del aprendizaje de los alumnos de acuerdo con los objetivos establecidos en el sílabo por el docente.	X		X		X		
El docente utiliza diferentes formas para la evaluación del aprendizaje (examen oral u escrito, preguntas cerradas y abiertas, test, trabajos de investigación, etc)	X		X		X		
Toma en cuenta el docente los resultados de la evaluación del aprendizaje, para introducir	X						

modificaciones en su actuación docente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Toma en cuenta el docente los resultados de la evaluación del aprendizaje, para introducir modificaciones en su actuación docente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Ítems correspondientes al Instrumento 2: Motivación laboral

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Motivación intrínseca							
Tienes posibilidad laboral para realizar acciones que más te gustan	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Las tareas que desarrollan en la institución están acordes a tus competencias	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Te sientes cómodo con las actividades que desarrollas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Asumes toda la responsabilidad en el cumplimiento de tus actividades	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Tomo iniciativas para mejorar las condiciones laborales	X		X		X		
Dimensión 2: Motivación extrínseca							
Los directivos reconocen tu trabajo en la institución	X		X		X		
Te brindan libertad para realizar y organizar tus actividades profesionales	X		X		X		
Puedes participar de las decisiones de la marcha de la institución educativa		X		X		X	
El desarrollo de mis actividades me permite lograr que me brinden recompensas	X		X		X		
Los directivos me prestan apoyo para mejorar el cumplimiento de mis actividades	X		X		X		
Dimensión 3: Motivación trascendente							
Los directivos cuando acompañan tu trabajo destacan tu labor profesional	X		X		X		
Tu desempeño te brinda satisfacción personal por la labor cumplida	X		X		X		
Mi responsabilidad me permite sentirme importante	X		X		X		

Lograr la oportunidad de mejorar mi performance profesional	X		X		X		
Con el monitoreo y acompañamiento logro mejorar el desarrollo de mis actividades	X		X		X		

Otras observaciones generales: *Ninguna*



05207383
Rodolfo Ríos Pérez
Firma

- Tiquetz, 08/03/2023

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): *García Saldana Glendy Cecilia*
 1.2. Grado Académico: *Magister en Gestión Educativa*
 1.3. Profesión: *Lic. en Educación Secundaria. Especialidad Inglés-Francés*
 1.4. Institución donde labora: *Universidad Nacional de la Amazonia Peruana*
 1.5. Cargo que desempeña: *Docente*
 1.6. Denominación del instrumento: Cuestionario desempeño docente y motivación laboral
 1.7. Autor del instrumento: Isla Prada, Ana Belmira
 1.8. Carrera: Educación Primaria

II. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al Instrumento 1: Desempeño docente

N° de ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje							
El docente utiliza materiales didácticos en la clase	✓		✓		✓		
Se desarrollan los contenidos educativos en los plazos establecidos	✓		✓		✓		
El docente tiene claridad y solvencia en la exposición de sus temas	✓		✓		✓		

El docente aplica diversas estrategias didácticas para el desarrollo de capacidades de sus alumnos	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Desempeño con los alumnos							
El docente mantiene relaciones de respeto y cordialidad con los alumnos	✓		✓		✓		
El docente respeta las ideas, valores y sentimientos de los alumnos	✓		✓		✓		
Se promueve en el aula el aprendizaje en grupo	✓		✓		✓		
El docente mantiene una buena disciplina en el aula	✓		✓		✓		
El docente cultiva las habilidades sociales de los alumnos	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Evaluación del aprendizaje							
Se realiza la Evaluación del aprendizaje de los alumnos de acuerdo con los objetivos establecidos en el sílabo por el docente.	✓			✓	✓		* cambiar (en el sílabo)
El docente utiliza diferentes formas para la evaluación del aprendizaje (examen oral u escrito, preguntas cerradas y abiertas, test, trabajos de investigación, etc)	✓		✓		✓		
Toma en cuenta el docente los resultados de la evaluación del aprendizaje, para introducir	✓		✓		✓		

modificaciones en su actuación docente							
Toma en cuenta el docente los resultados de la evaluación del aprendizaje, para introducir modificaciones en su actuación docente							* Se repite

Ítems correspondientes al Instrumento 2: Motivación laboral

Nº de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Motivación intrínseca							
Tienes posibilidad laboral para realizar acciones que más te gustan	✓		✓		✓		
Las tareas que desarrollan en la institución están acordes a tus competencias	✓			✓	✓		* desarrollar * acorde
Te sientes cómodo con las actividades que desarrollas	✓		✓		✓		
Asumes toda la responsabilidad en el cumplimiento de tus actividades	✓		✓		✓		

Tomo iniciativas para mejorar las condiciones laborales	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Motivación extrínseca							
Los directivos reconocen tu trabajo en la institución	✓		✓		✓		
Te brindan libertad para realizar y organizar tus actividades profesionales	✓		✓		✓		
Puedes participar de las decisiones de la marcha de la institución educativa		✓		✓		✓	
El desarrollo de mis actividades me permite lograr que me brinden recompensas	✓		✓		✓		
Los directivos me prestan apoyo para mejorar el cumplimiento de mis actividades	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Motivación trascendente							
Los directivos cuando acompañan tu trabajo destacan tu labor profesional	✓		✓		✓		
Tu desempeño te brinda satisfacción personal por la labor cumplida	✓		✓		✓		
Mi responsabilidad me permite sentirme importante	✓		✓		✓		

Lograr la oportunidad de mejorar mi performance profesional	✓		✓		✓		
Con el monitoreo y acompañamiento logro mejorar el desarrollo de mis actividades	✓		✓		✓		

Otras observaciones generales:

Firma

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): ORE CUEVAS MARIA MANUELA

1.2. Grado Académico: LICENCIADA EN EDUCACIÓN PRIMARIA

1.3. Profesión: EDUCACIÓN PRIMARIA

1.4. Institución donde labora:

1.5. Cargo que desempeña:

1.6. Denominación del instrumento: Cuestionario desempeño docente y motivación laboral

1.7. Autor del instrumento: Isla Prada, Ana Belmira

1.8. Carrera: Educación Primaria

II. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al Instrumento I: Desempeño docente

Nº de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión I: Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje							
El docente utiliza materiales didácticos en la clase	X		X		X		
Se desarrollan los contenidos educativos en los plazos establecidos	X		X		X		
El docente tiene claridad y solvencia en la exposición de sus temas	X		X		X		

El docente aplica diversas estrategias didácticas para el desarrollo de capacidades de sus alumnos	X		X		X		
Dimensión 2: Desempeño con los alumnos							
El docente mantiene relaciones de respeto y cordialidad con los alumnos	X		X		X		
El docente respeta las ideas, valores y sentimientos de los alumnos	X		X		Y		
Se promueve en el aula el aprendizaje en grupo	X		X		Y		
El docente mantiene una buena disciplina en el aula	X		X		Y		
El docente cultiva las habilidades sociales de los alumnos	X		X		X		
Dimensión 3: Evaluación del aprendizaje							
Se realiza la Evaluación del aprendizaje de los alumnos de acuerdo con los objetivos establecidos en el sílabo por el docente.	X		X		X		
El docente utiliza diferentes formas para la evaluación del aprendizaje (examen oral u escrito, preguntas cerradas y abiertas, test, trabajos de investigación, etc)	X		X		X		
Toma en cuenta el docente los resultados de la evaluación del aprendizaje, para introducir	X		X		X		

modificaciones en su actuación docente							
Toma en cuenta el docente los resultados de la evaluación del aprendizaje, para introducir modificaciones en su actuación docente	X		X		X		

Ítems correspondientes al Instrumento 2: Motivación laboral

Nº de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Motivación intrínseca							
Tienes posibilidad laboral para realizar acciones que más te gustan	X		X		X		
Las tareas que desarrollan en la institución están acordes a tus competencias	X		X		X		
Te sientes cómodo con las actividades que desarrollas	X		X		X		
Asumes toda la responsabilidad en el cumplimiento de tus actividades	X		X		X		

Tomo iniciativas para mejorar las condiciones laborales	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Dimensión 2: Motivación extrínseca							
Los directivos reconocen tu trabajo en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Te brindan libertad para realizar y organizar tus actividades profesionales	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Puedes participar de las decisiones de la marcha de la institución educativa	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
El desarrollo de mis actividades me permite lograr que me brinden recompensas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Los directivos me prestan apoyo para mejorar el cumplimiento de mis actividades	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Dimensión 3: Motivación trascendente							
Los directivos cuando acompañan tu trabajo destacan tu labor profesional	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Tu desempeño te brinda satisfacción personal por la labor cumplida	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Mi responsabilidad me permite sentirme importante	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Lograr la oportunidad de mejorar mi performance profesional	X		X		X		
Con el monitoreo y acompañamiento logro mejorar el desarrollo de mis actividades	X		X		X		

Otras observaciones generales:

Mudec

05070334

Firma

Anexo 3: Confiabilidad del instrumento

Desempeño docente

This estimate of omega is based on the factor loadings of a forced single-factor maximum likelihood factor analysis using SPSSs built in FACTOR procedure.

Reliability:

Omega
.876

Item means, standard deviations, and estimated loadings:

	Mean	SD	Loading	ErrorVar
D1.1	4.278	.826	.008	.683
D1.2	4.056	.725	.591	.177
D1.3	4.056	.802	.142	.624
D1.4	4.056	.802	.752	.078
D2.1	4.111	.758	.625	.185
D2.2	4.389	.778	.133	.587
D2.3	3.611	.979	.460	.746
D2.4	4.000	.767	.472	.366
D2.5	4.222	.732	.059	.532
D3.1	4.000	.767	.650	.166
D3.2	4.000	.686	.575	.140
D3.3	3.889	.676	.487	.221
D3.4	3.944	.725	.704	.030

----- END MATRIX -----

Motivación laboral

This estimate of omega is based on the factor loadings of a forced single-factor maximum likelihood factor analysis using SPSSs built in FACTOR procedure.

Reliability:

Omega
.857

Item means, standard deviations, and estimated loadings:

	Mean	SD	Loading	ErrorVar
DD1.1	4.278	.826	.009	.683
DD1.2	4.056	.725	.591	.177
DD1.3	4.056	.802	.140	.624
DD1.4	4.056	.802	.753	.077
DD1.5	4.111	.758	.626	.184
DD2.1	4.389	.778	.135	.586
DD2.2	3.611	.979	.459	.747
DD2.3	4.000	.767	.473	.365
DD2.4	4.222	.732	.059	.532
DD2.5	4.000	.767	.649	.166
DD3.1	4.000	.686	.575	.141
DD3.2	3.889	.676	.487	.220
DD3.3	3.944	.725	.703	.031
DD3.4	3.833	.857	.111	.723
DD3.5	4.444	.616	.044	.377

Anexo 4. Consentimiento informado



**PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR
EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN
(Ciencias Sociales)**

Título del estudio: **DESEMPEÑO DOCENTE Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DEL COLEGIO COOPERATIVO CÉSAR VALLEJO, IQUITOS 2023**

Investigadora: **ISTA PRADA, ANA BELMIRA**

Propósito del estudio:

Estimado docente, le invitado a participar en esta investigación que tiene como objetivo general: Determinar la relación entre el desempeño docente y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023, para lo cual se le tomara un cuestionario para poder recolectar la información respectiva para la investigación. cabe resaltar que su participación es anónima y voluntaria.

Procedimientos:

Si usted acepta se procederá con la siguiente secuencia de pasos.

1. Administrar el consentimiento informado al apoderado del menor.
2. Aplicar los cuestionarios de expresión oral y habilidades sociales.
3. Tabular y codificar los resultados.

Riesgos:

El trabajo de investigación es de un diseño no experimental de corte transversal, por lo que habrá un único momento en el cual se necesitará su participación. Por lo que no existirá un riesgo alguno durante esta actividad.

Beneficios:

El desarrollo de las conclusiones y resultados que se puedan conseguir mediante este estudio, apoyara al conocimiento científico y permitirá establecer a futuras investigaciones un punto en el cual poder desarrollar diferentes actividades que beneficien una o las dos variables.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos su información. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de su persona o de otros participantes del estudio.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor comuníquese a este correo 1905112001@uladech.pe

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que usted ha sido tratado injustamente puede contactar con el Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, correo 1905112001@uladech.pe

Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente que mi hijo(a) participe en este estudio, comprendo de las actividades en las que participará si ingresa al trabajo de investigación, también entiendo que mi hijo(a) puede decidir no participar y que puede retirarse del estudio en cualquier momento.

Synthia Vanessa Castañeda Crispín

Nombre y apellido

(Participante)


Firma

Ana Belmira Isly Prado

Nombre y apellido

(Investigador)


Firma

Fecha: 14 / 03 / 23



**PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR
EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN
(Ciencias Sociales)**

Título del estudio: **DESEMPEÑO DOCENTE Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DEL COLEGIO COOPERATIVO CÉSAR VALLEJO, IQUITOS 2023**

Investigadora: **ISLA PRADA, ANA BELMIRA**

Propósito del estudio:

Estimado docente, le invitado a participar en esta investigación que tiene como objetivo general: Determinar la relación entre el desempeño docente y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023, para lo cual se le tomara un cuestionario para poder recolectar la información respectiva para la investigación. cabe resaltar que su participación es anónima y voluntaria.

Procedimientos:

Si usted acepta se procederá con la siguiente secuencia de pasos.

1. Administrar el consentimiento informado al apoderado del menor.
2. Aplicar los cuestionarios de expresión oral y habilidades sociales.
3. Tabular y codificar los resultados.

Riesgos:

El trabajo de investigación es de un diseño no experimental de corte transversal, por lo que habrá un único momento en el cual se necesitará su participación. Por lo que no existirá un riesgo alguno durante esta actividad.

Beneficios:

El desarrollo de las conclusiones y resultados que se puedan conseguir mediante este estudio, apoyara al conocimiento científico y permitirá establecer a futuras investigaciones un punto en el cual poder desarrollar diferentes actividades que beneficien una o las dos variables.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos su información. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de su persona o de otros participantes del estudio.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor comuníquese a este correo 1905112001@uladech.pe

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que usted ha sido tratado injustamente puede contactar con el Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, correo 1905112001@uladech.pe

Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente que mi hijo(a) participe en este estudio, comprendo de las actividades en las que participará si ingresa al trabajo de investigación, también entiendo que mi hijo(a) puede decidir no participar y que puede retirarse del estudio en cualquier momento.

Daisi Oneida Zegorra Lauza
Nombre y apellido
(Participante)

Dra. Belmira Isla Prada
Nombre y apellido
(Investigador)

Zegorra
Firma

[Firma]
Firma

Fecha: 14 / 03 / 2023



**PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR
EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN
(Ciencias Sociales)**

Título del estudio: **DESEMPEÑO DOCENTE Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DEL COLEGIO COOPERATIVO CÉSAR VALLEJO, IQUITOS 2023**

Investigadora: **ISLA PRADA, ANA BELMIRA**

Propósito del estudio:

Estimado docente, le invitado a participar en esta investigación que tiene como objetivo general: Determinar la relación entre el desempeño docente y motivación laboral de los docentes del Colegio Cooperativo César Vallejo, Iquitos 2023, para lo cual se le tomara un cuestionario para poder recolectar la información respectiva para la investigación. cabe resaltar que su participación es anónima y voluntaria.

Procedimientos:

Si usted acepta se procederá con la siguiente secuencia de pasos.

1. Administrar el consentimiento informado al apoderado del menor.
2. Aplicar los cuestionarios de expresión oral y habilidades sociales.
3. Tabular y codificar los resultados.

Riesgos:

El trabajo de investigación es de un diseño no experimental de corte transversal, por lo que habrá un único momento en el cual se necesitará su participación. Por lo que no existirá un riesgo alguno durante esta actividad.

Beneficios:

El desarrollo de las conclusiones y resultados que se puedan conseguir mediante este estudio, apoyara al conocimiento científico y permitirá establecer a futuras investigaciones un punto en el cual poder desarrollar diferentes actividades que benefician una o las dos variables.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos su información. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de su persona o de otros participantes del estudio.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor comuníquese a este correo 1905112001@uladech.pe

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que usted ha sido tratado injustamente puede contactar con el Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, correo 1905112001@uladech.pe

Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente que mi hijo(a) participe en este estudio, comprendo de las actividades en las que participará si ingresa al trabajo de investigación, también entiendo que mi hijo(a) puede decidir no participar y que puede retirarse del estudio en cualquier momento.

Tulissa Boukiso Ruiz

Nombre y apellido
(Participante)



Firma

Ana Belmira Isla Prada

Nombre y apellido
(Investigador)



Firma

Fecha: 14 / 03 / 2023

Anexo 5. Solicitud

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Iquitos, 01 de Febrero del 2023

SEÑORA: **VARGAS VALLES, MARÍA**

Directora del Colegio Cooperativo César Vallejo

Asunto: **SOLICITO PERMISO PARA REALIZAR UNA INVESTIGACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Yo ISLA PRADA ANA BELMIRA, con DNI N°44165873, Bachiller de la Carrera Profesional de Educación Primaria de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote

Ante usted con el debido respeto, me presento y expongo:

Que, me encuentro realizado un **TALLER DE TITULACIÓN** en la UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE, y parte de ese proceso es el desarrollo de una investigación. La cual quiere tener como población de estudio a docentes de nivel primaria, a los cuales se les aplicaran dos instrumentos de recolección de datos como parte del desarrollo de esta investigación; por tal motivo, le solicito que me pueda otorgar las facilidades de poder desarrollar dicha investigación, que tiene como título: **"DESEMPEÑO DOCENTE Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DEL COLEGIO COOPERATIVO CÉSAR VALLEJO, IQUITOS 2023"**.

Por este motivo mucho agradeceré brindar las facilidades para culminar de manera satisfactoria esta investigación.



ISLA PRADA ANA BELMIRA




 María E. Vargas Valles
 Sub Directora Primaria
 Colegio Cooperativo "César Vallejo"

Anexo 6. Base de datos

DOCENTE	DESEMPEÑO DOCENTE																				TOTAL	COD
	Gestión del proceso de enseñanza y aprendizaje					Desempeño con los alumnos					Evaluación del aprendizaje					TOTAL	COD					
	1	2	3	4	TOTA	COD	5	6	7	8	9	TOTA	COD	10	11			12	13	TOTA		
1	4	4	5	4	17	3	4	5	4	4	4	21	3	4	5	5	4	18	3	56	3	
2	5	3	3	3	14	2	3	5	1	3	5	17	2	3	3	3	3	12	2	43	2	
3	5	4	4	4	17	3	4	5	5	4	5	23	3	4	4	5	4	17	3	57	3	
4	5	5	4	5	19	3	5	4	5	5	4	23	3	5	5	5	5	20	3	62	3	
5	4	4	4	4	16	3	4	5	4	4	3	20	3	4	4	4	4	16	3	52	3	
6	3	4	4	3	14	2	4	3	3	4	3	17	2	3	4	3	3	13	2	44	2	
7	4	4	3	4	15	2	3	3	3	3	5	17	2	4	4	4	4	16	3	48	3	
8	4	5	3	5	17	3	5	5	3	5	4	22	3	5	4	4	4	17	3	56	3	
9	5	3	3	5	16	3	5	5	4	5	4	23	3	3	4	4	4	15	2	54	3	
10	5	3	3	3	14	2	3	4	4	3	4	18	2	4	3	3	3	13	2	45	2	
11	3	4	5	4	16	3	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	4	16	3	51	3	
12	4	4	5	3	16	3	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	3	12	2	47	2	
13	5	3	5	3	16	3	3	5	4	3	4	19	3	3	3	3	3	12	2	47	2	
14	3	4	4	4	15	2	4	3	3	4	5	19	3	4	4	4	4	16	3	50	3	
15	5	5	4	5	19	3	5	4	3	3	5	20	3	5	5	4	5	19	3	58	3	
16	3	5	5	5	18	3	5	5	5	5	3	23	3	5	4	4	5	18	3	59	3	
17	5	4	4	4	17	3	4	5	4	4	5	22	3	4	4	4	4	16	3	55	3	
18	5	5	5	5	20	3	5	5	4	5	5	24	3	5	5	4	5	19	3	63	3	

DOCENTE	MOTIVACIÓN LABORAL																				TOTAL	COD	
	Motivación intrínseca					Motivación extrínseca					Motivación trascendente					TOTAL	COD						
	1	2	3	4	5	TOTA	COD	6	7	8	9	10	TOTA	COD	11			12	13	14			15
1	4	4	5	4	4	21	3	5	4	4	4	4	21	3	5	5	4	5	4	23	3	65	3
2	5	3	3	3	3	17	2	5	1	3	5	3	17	2	3	3	3	5	5	19	3	53	2
3	5	4	4	4	4	21	3	5	5	4	5	4	23	3	4	5	4	4	5	22	3	66	3
4	5	5	4	5	5	24	3	4	5	5	4	5	23	3	5	5	5	4	5	24	3	71	3
5	4	4	4	4	4	20	3	5	4	4	3	4	20	3	4	4	4	5	4	21	3	61	3
6	3	4	4	3	4	18	2	3	3	4	3	3	16	2	4	3	3	3	4	17	2	51	2
7	4	4	3	4	3	18	2	3	3	3	5	4	18	2	4	4	4	3	4	19	3	55	3
8	4	5	3	5	5	22	3	5	3	5	4	5	22	3	4	4	4	5	5	22	3	66	3
9	5	3	3	5	5	21	3	5	4	5	4	3	21	3	4	4	4	4	4	20	3	62	3
10	5	3	3	3	3	17	2	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	3	4	16	2	52	2
11	3	4	5	4	4	20	3	4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	3	4	19	3	58	3
12	4	4	5	3	4	20	3	4	3	4	4	3	18	2	3	3	3	3	5	17	2	55	3
13	5	3	5	3	3	19	3	5	4	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	17	2	54	2
14	3	4	4	4	4	19	3	3	3	4	5	4	19	3	4	4	4	5	3	20	3	58	3
15	5	5	4	5	5	24	3	4	3	3	5	5	20	3	5	4	5	4	5	23	3	67	3
16	3	5	5	5	5	23	3	5	5	5	3	5	23	3	4	4	5	3	5	21	3	67	3
17	5	4	4	4	4	21	3	5	4	4	5	4	22	3	4	4	4	4	5	21	3	64	3
18	5	5	5	5	5	25	3	5	4	5	5	5	24	3	5	4	5	3	4	21	3	70	3

TESIS_ISLA_PRADA_ANA_BELMIRA_-_EDUCACION_PRIMARIA-titulo.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

4%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo