

“Año de la Universalización de la Salud”

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA



(Creada por ley N° 25265)



ESCUELA DE POSGRADO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

TESIS

**MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICA "TUPAC AMARU" DEL
DISTRITO DE CHILCA - HUANCAYO**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN PEDAGÓGICA

PRESENTADO POR:

Bach. ROJAS AIRE DE VELLANEDA, TATIANA BIANE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:

CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN:

INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR

HUANCAVELICA - PERÚ

2020



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA



(CREADO POR LEY N° 25265)

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: Dra. Zeida Patricia HOCES LA ROSA, Mg. Alejandro Rodrigo QUILCA CASTRO y Mg. Ubaldo CAYLLAHUA YARASCA.

Asesor: Mg. Eutimio Fabian LAZARO LLALLICO.

De conformidad al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 330-2019-CU-UNH y ratificado con Resolución N° 378-2019-CU-UNH.

El Candidato al GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN; MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR.

Doña, Tatiana Biane ROJAS AIRE DE VELLANEDA, procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICA "TUPAC AMARU" DEL DISTRITO DE CHILCA - HUANCAYO - 2013. Mediante Resolución Directoral N° 055-2020-EPG-R/UNH, fija la hora y fecha para el acto de sustentación de la tesis.

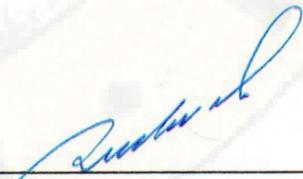
Luego, de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido al ACTO de sustentación, realizándose la deliberación, calificación y resultando:

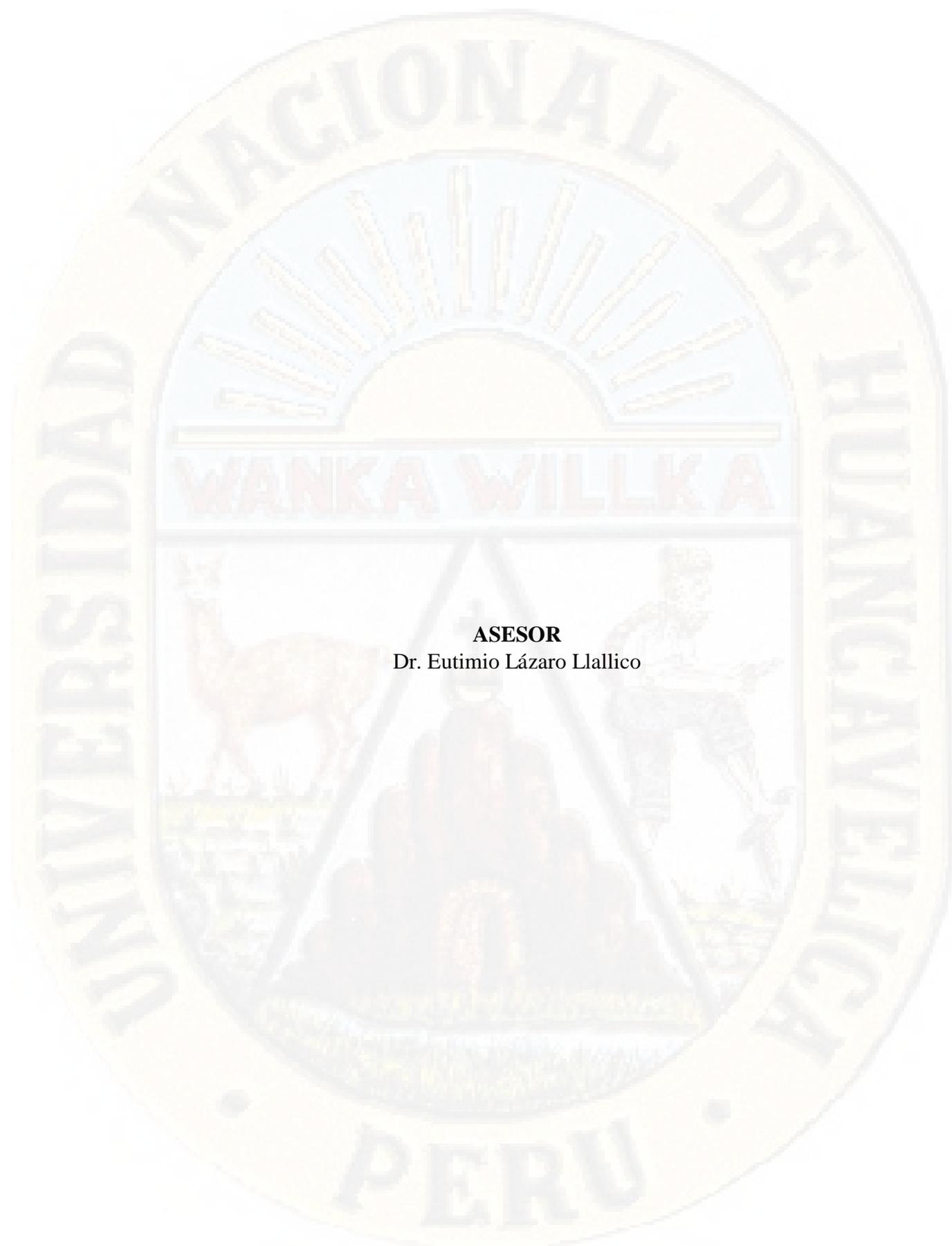
Con el calificativo: Aprobado Por: ...mayoría.....
Desaprobado

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los veinticuatro días del mes de enero del año 2020.


Dra. Zeida Patricia HOCES LA ROSA
Presidente del Jurado

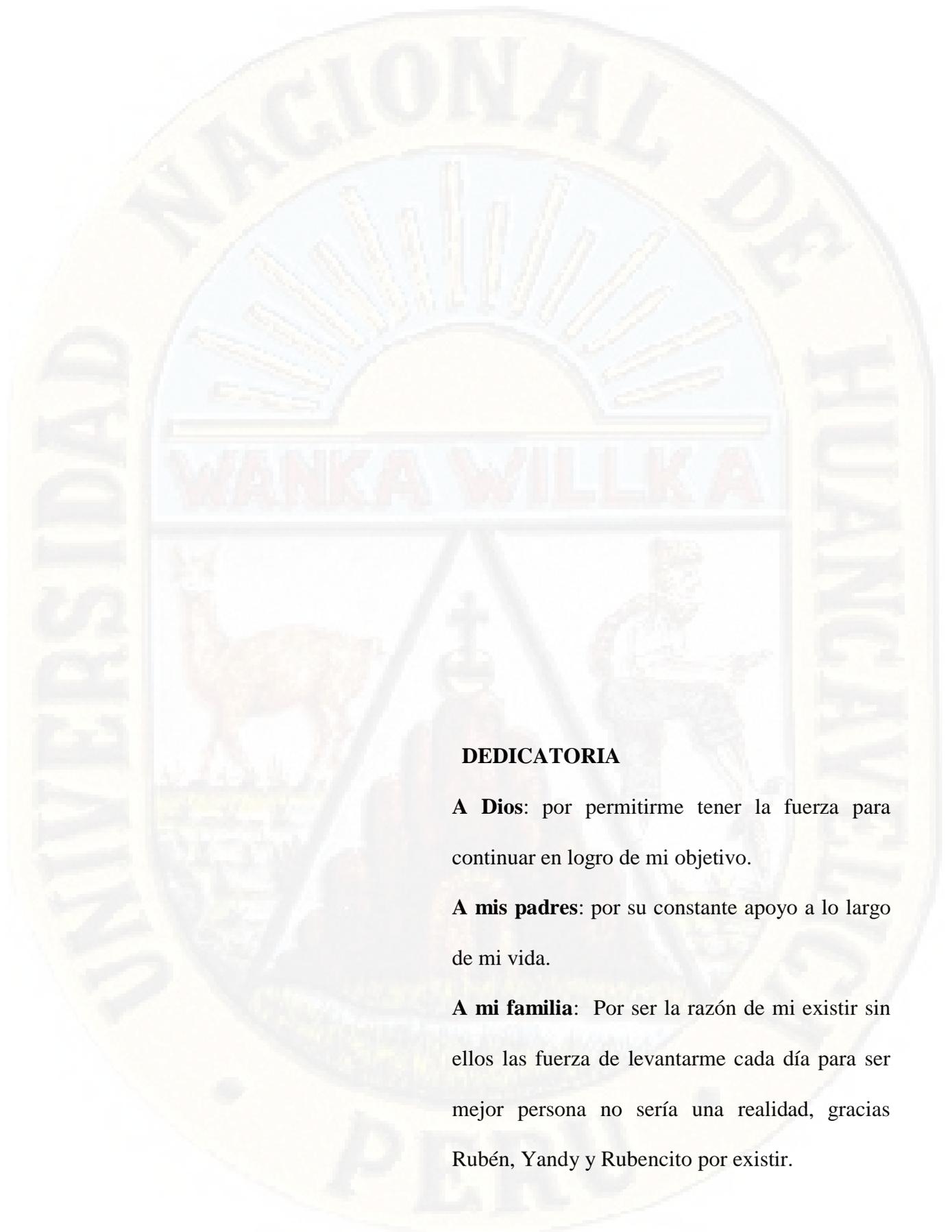

Mg. Ubaldo CAYLLAHUA YARASCA
Secretario del Jurado


Mg. Alejandro Rodrigo QUILCA CASTRO
Vocal del Jurado



ASESOR

Dr. Eutimio Lázaro Llallico



DEDICATORIA

A Dios: por permitirme tener la fuerza para continuar en logro de mi objetivo.

A mis padres: por su constante apoyo a lo largo de mi vida.

A mi familia: Por ser la razón de mi existir sin ellos la fuerza de levantarme cada día para ser mejor persona no sería una realidad, gracias Rubén, Yandy y Rubencito por existir.

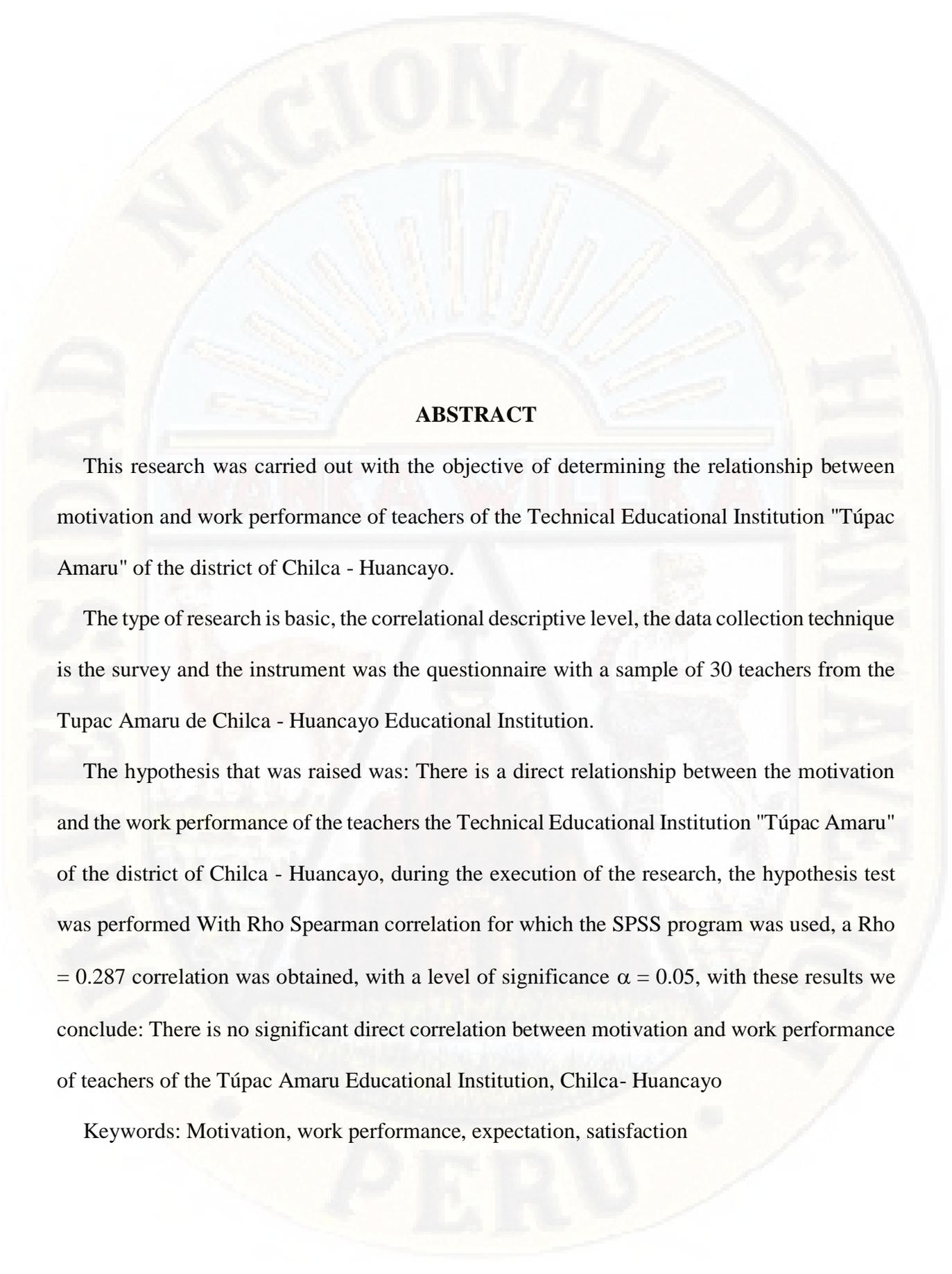
RESUMEN

La presente investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.

El tipo de investigación es básica, el nivel descriptivo correlacional, la técnica de recolección de datos es la encuesta y el instrumento fue el cuestionario con una muestra de 30 docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru de Chilca – Huancayo.

La hipótesis que se planteó, fue: Existe una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo, durante la ejecución de la investigación, la prueba de hipótesis se realizó con correlación Rho Spearman para lo cual se usó el programa SPSS, se obtuvo una correlación $Rho = 0.287$, con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$, con estos resultados concluimos: No existe una correlación directa significativa entre motivación y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru, Chilca- Huancayo

Palabras Claves: Motivación, desempeño laboral, expectativa, satisfacción



ABSTRACT

This research was carried out with the objective of determining the relationship between motivation and work performance of teachers of the Technical Educational Institution "Túpac Amaru" of the district of Chilca - Huancayo.

The type of research is basic, the correlational descriptive level, the data collection technique is the survey and the instrument was the questionnaire with a sample of 30 teachers from the Tupac Amaru de Chilca - Huancayo Educational Institution.

The hypothesis that was raised was: There is a direct relationship between the motivation and the work performance of the teachers the Technical Educational Institution "Túpac Amaru" of the district of Chilca - Huancayo, during the execution of the research, the hypothesis test was performed With Rho Spearman correlation for which the SPSS program was used, a Rho = 0.287 correlation was obtained, with a level of significance $\alpha = 0.05$, with these results we conclude: There is no significant direct correlation between motivation and work performance of teachers of the Túpac Amaru Educational Institution, Chilca- Huancayo

Keywords: Motivation, work performance, expectation, satisfaction

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
ÍNDICE	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	ix

Tabla de contenido

CAPÍTULO I.....	122
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	122
1.1. Fundamentación del Problema.....	125
1.2. Formulación del Problema.....	155
1.2.1. Problema General.....	155
1.2.2. Problemas específicos.....	155
1.3. Objetivos de la Investigación.....	166
1.3.1. Objetivo General.....	166
1.3.2. Objetivos Específicos.....	166
1.4. Justificación del estudio.....	177
Capítulo II	211
MARCO TEÓRICO.....	211
2.1 Antecedentes de la investigación:.....	211
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	211
2.1.2 Antecedentes Nacionales	244
2.1.3 Antecedentes a nivel regional	277
2.2 Bases teóricas	288
2.2.1 Motivación:.....	288
2.2.2 Desempeño Laboral	344
2.3 Formulación de hipótesis:.....	434
2.3.1 Hipótesis General:.....	434
2.3.2 Hipótesis Específicas	444

2.4	Definición de términos:	445
2.5	Identificación de Variables:	488
2.6	Operalización de Variables:	50
Capítulo III.....		512
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		512
3.1.	Tipo de Investigación:.....	512
3.2.	Nivel de Investigación:	512
3.3.	Método de investigación:	512
3.4.	Diseño de investigación:	523
3.5.	Población, muestra y muestreo:	523
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	546
3.7.	Descripción de los instrumentos:	567
3.8.	Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	579
3.9.	Descripción de la prueba de hipótesis:.....	589
Capítulo IV.....		61
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS		61
4.1.	Presentación e interpretación de datos.....	61
4.1.1.	Resultados de la variable Motivación:	61
4.1.2.	Resultados de la variable Desempeño docente:	624
4.2.	Estadísticos descriptivos	679
4.3.	Proceso de prueba de hipótesis:	70
CONCLUSIONES:		81
SUGERENCIAS		813
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		824
A N E X O S.....		846

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “Motivación y desempeño Laboral en la Institución Educativa Túpac Amaru” Chilca – Huancayo, se centra en el estudio de la relación existente entre motivación y desempeño laboral en el campo de la docencia en la mencionada institución; con un diseño de investigación descriptiva correlacional.

Se observa a los docentes estresados, con poca iniciativa y colaboración para las diferentes actividades a realizar, este es un problema no solo en la institución citada, si no en todas las instituciones educativas del entorno, la indiferencia generalizadas de los docentes y la poca disposición para poder colaborar con el fin de mejorar su desempeño laboral por lo tanto se realiza la investigación.

Se muestran en el trabajo antecedentes de estudio a nivel internacional, nacional y regional en este último fue investigado por

Soto (2006), realiza la tesis de maestría en la UNCP - Huancayo “La relación entre el nivel de motivación de los docentes y el rendimiento académico de los alumnos de la I.E. N° 30298 Andas Cochabamba concepción” concluye en lo siguiente:

Existe una alta relación entre el nivel de motivación de los docentes y el rendimiento académico de los alumnos de la I.E. N° 30298 Andas Cochabamba Concepción.

Marco (1999), realiza la tesis de maestría en la Universidad Nacional del Centro del Perú – Biblioteca. Las Relaciones Humanas en el Trabajo.

Conclusiones: El ser humano para poder cubrir su necesidad de animal social satisfactoriamente debe constituir parte de una sociedad por la cual espera ser aceptado y que él aceptara tal como es o se adaptara a ella por medio de normas dictadas por la estructura de la misma sociedad. Las relaciones interpersonales o humanas llevan consigo la formación de una sociedad y con esta la creación de grupos normas y valores que son parte de códigos conductuales indispensables para la convivencia en armonía de sus miembros y derivado de las características de cada grupo social se definirá el comportamiento bueno o malo de cada individuo de esta. Una óptima relación personal, laboral es alcanzada cuando existe la capacidad de exponer puntos de vista propios, defender nuestros derechos y expresar deseos sin menos preciar los de los demás, lo que se logra a través de una auto estima apropiada, tomando en cuenta el ambiente en el que nos desarrollamos teniendo una justa idea de lo que son los demás individuos con los que interactuamos.

El propósito de este trabajo ha sido demostrar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en la Institución Educativa Túpac Amaru Chilca – Huancayo; se ha partido de la formulación de problema que es la siguiente: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo? Como objetivo general es determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo, y nuestra hipótesis planteada es; Existe una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.

Se ha utilizado el método científico como método general; el diseño de la investigación descriptivo correlacional.

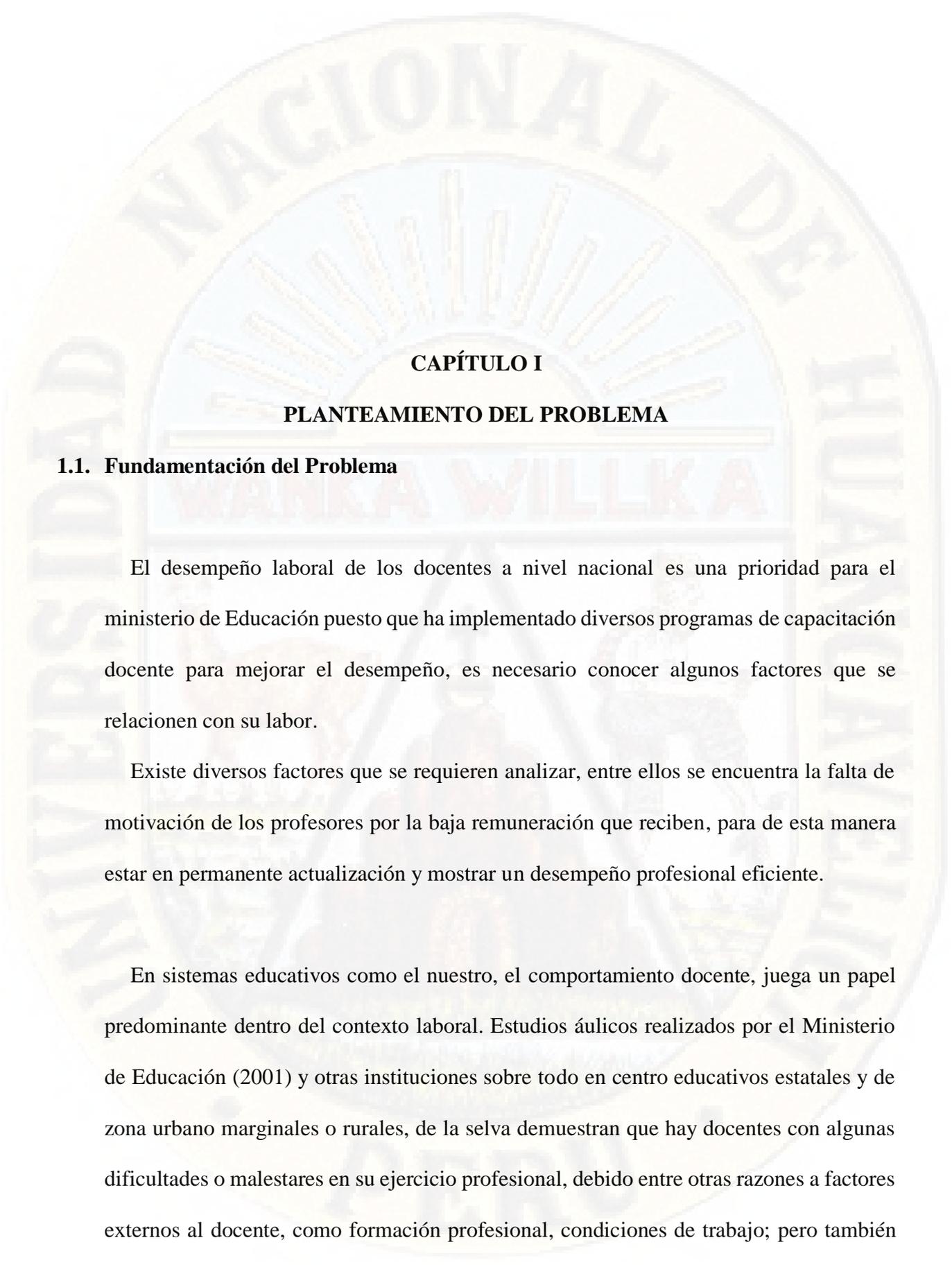
El informe de investigación se organiza en cuatro capítulos. En el capítulo I, se presenta componentes: fundamentación del problema, formulación del problema, objetivo y justificación del estudio.

En el capítulo II, se especifica el marco teórico con sus componentes; antecedentes, bases teóricas, formulación de la hipótesis, definición de términos, más utilizados, identificación y operacionalización de las variables.

En el capítulo III, se presenta la metodología de la investigación, la cual contiene: tipificación de la investigación, nivel de investigación, el método de investigación, el diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y la descripción de la prueba de hipótesis.

En el capítulo IV, tenemos el trabajo de campo, el cual contiene: presentación e interpretación de datos, el proceso de prueba de hipótesis, discusión de resultados, y la adaptación de decisiones.

LA AUTORA.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Fundamentación del Problema

El desempeño laboral de los docentes a nivel nacional es una prioridad para el ministerio de Educación puesto que ha implementado diversos programas de capacitación docente para mejorar el desempeño, es necesario conocer algunos factores que se relacionen con su labor.

Existe diversos factores que se requieren analizar, entre ellos se encuentra la falta de motivación de los profesores por la baja remuneración que reciben, para de esta manera estar en permanente actualización y mostrar un desempeño profesional eficiente.

En sistemas educativos como el nuestro, el comportamiento docente, juega un papel predominante dentro del contexto laboral. Estudios áulicos realizados por el Ministerio de Educación (2001) y otras instituciones sobre todo en centro educativos estatales y de zona urbano marginales o rurales, de la selva demuestran que hay docentes con algunas dificultades o malestares en su ejercicio profesional, debido entre otras razones a factores externos al docente, como formación profesional, condiciones de trabajo; pero también

debido a factores internos o sea del propio docente como por ejemplo habilidades intelectuales, características de personalidad y particularmente sus motivaciones ya sea como necesidades, equilibrios, expectativas o metas.

El conjunto de necesidades e intereses psicosociales y sociales muestran que el profesorado no solo alcanza un empobrecimiento estrictamente salarial. Su calidad de vida ha sido deteriorada y ello condiciona en parte su desempeño y comportamiento laboral.

Garay (2005, p. 23), Considera: “El ser humano a nivel internacional como ser social no puede vivir aislado porque dentro de sus necesidades está la de relacionarse con el mundo externo”. Para lograr que esta convivencia sea lo más armoniosa posible, deberá aplicar ciertos principios de carácter general y revisar sus actitudes mostrando una constante disposición al cambio si se hace necesario.

Entonces podemos decir que la finalidad de las relaciones humanas es propiciar la buena convivencia de forma que logremos la comprensión de las demás personas. En otras palabras, se trata de destruir todo aquello que se oponga al correcto entendimiento entre los hombres. Es saber que las actitudes del ser humano obedecen a muchas causas, por lo que muchas veces sus actuaciones no responden a su personalidad sino a situaciones que le afectan en ese momento. De ahí la necesidad de ponernos en el lugar del otro y adoptar una actitud de humildad y comprensión. En las instituciones públicas este término que involucra a las relaciones humanas también se conoce como clima institucional, es decir, que es un concepto que está referido a la vida institucional “vivencial más que medible”

Trahtemberg, L. (1995) Resume el drama de los maestros señalando que: “la profesión docente parece haber sido destinada en nuestro país para tener todas las desventajas inimaginables: insuficiente formación, malas condiciones de trabajo, escasos incentivos

y remuneraciones, crítica permanente, etc. aunque parezca paralelismo, pero el docente no puede motivar al alumno si él mismo no está motivado o auto motivado”.

En este marco en nuestro país no existen políticas de gobierno viables que oriente mejorar la situación laboral del docente menos la de educación. Alvarado Otoniel (2000, p. 43), manifiesta que: “Las políticas educativas como cualquier otra, constituye una norma o pauta de carácter general, que sirve para guiar el pensamiento y la acción individual y colectiva de los encargados de su ejecución, sin llegar a ser por lo misma una decisión”.

En la actualidad la persona es todavía entendida como un recurso más, al igual que otros recursos, los cuales son seleccionables, disponibles, transformables y hasta desechables en una organización. Felizmente esta concepción pragmática hoy en día está resultando inconsistente y superada por nuevos enfoques que sin pretender ser humanistas consideran al individuo como una persona con capacidad, personalidad y sobre todo con motivaciones, las cuales juegan un papel importante en el comportamiento humano, particularmente en el desempeño laboral.

El relativo aumento de la oferta y demanda docente en realidades como la nuestra, también se, puede atribuir en parte a la presión o explosión demográfica, a la privatización de la educación y a la competencia organizacional, entre otras razones. Sin embargo, la oferta de trabajo docente calificado puede verse afectado por una falta de incentivos y motivaciones, que hacen que el puesto de docente sea uno de los menos atractivos.

Las exhortaciones de calidad educativa de parte de los últimos gobiernos pueden fracasar en su intento de hacer del personal docente más competente para desempeñar su trabajo, si es que no se reconoce los principales determinantes del desempeño ni se comprende la influencia de sus motivaciones en su calidad de vida.

Como bien dice el informe Delors, J. (1998) de la UNESCO: “Ninguna reforma dará resultados positivos sin la participación activa del cuerpo docente”. En tal sentido la motivación del docente para su labor es clave en todo sistema educativo.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Qué relación hay entre la dimensión expectativa y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo?
- b. ¿Cómo es la relación existente entre la dimensión expectativa y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo?
- c. ¿Cuál es la relación que hay entre la dimensión incentivo y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo?
- d. ¿Qué relación hay entre la dimensión incentivo y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo?
- e. ¿Cómo es la relación existente entre la dimensión satisfacción y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo?

- f. ¿Qué relación existe entre la dimensión satisfacción y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Conocer la relación que existe entre la dimensión expectativa y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.
- b. Explicar la relación que existe la dimensión de expectativa y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.
- c. Identificar la relación que existe entre la dimensión incentivo y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.
- d. Precisar la relación que hay entre el nivel de incentivo y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.
- e. Analizar la relación que hay entre la dimensión satisfacción y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.

- f. Estudiar la relación que existe entre la dimensión satisfacción y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.

1.4. Justificación del estudio

Justificación teórica:

La experiencia y la investigación han confirmado que el factor clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes eficientes. Desde esta perspectiva, una de las prioridades de los sistemas educativos es de mantener e incrementar la calidad docente en todos los niveles educativos.

En coherencia con ese planteamiento, para incrementar los niveles de calidad y equidad de los sistemas educativos resulta fundamental no solo optimizar los sistemas de formación profesional y permanente de los maestros, sino lograr que la profesión docente sea una actividad laboral atractiva, así como que los docentes mantengan una alta motivación a lo largo de toda su carrera profesional y favorezcan la mejora constante de su desempeño como una condición para el ejercicio de la profesión. Por este motivo, es necesario apoyar a los docentes, valorar y reconocer su trabajo mediante un sistema que valore su esfuerzo y buen desempeño y que los impulse a su desarrollo profesional.

Es imprescindible que se tome en cuenta la inquietud de los maestros y escuche también las recomendaciones del Informe Delors, cuando dice que los tres agentes principales que coadyuvan el éxito de las reformas educativas son: en primer lugar, la comunidad local y, sobre todo, los padres de familia, los directores y los docentes.

Justificación pedagógica:

Las motivaciones del docente constituyen un principio básico, que de no comprenderse y administrarse podría afectar considerablemente su comportamiento y por ende su desempeño laboral.

La acción educativa en el aula en muchos casos depende del nivel de motivación del docente, el estado de ánimo, la cuestión emocional en algunos casos determina la calidad de las actividades académicas de los docentes en las aulas, más aún cuando los estudiantes están iniciándose en la escuela.

Esto implica que el personal directivo y jerárquico de las instituciones educativas debe de tomar como un aspecto prioritario la motivación laboral de sus docentes, como incentivos, facilidades en sus horarios, asistencia con medios y materiales educativos pertinentes y sobre todo un ambiente agradable al trabajo. Éste aspecto de alguna manera incentivará al docente cambiar de actitud, con una postura mucho más comprometida y sobre todo con un trabajo mucho más efectiva en el aula.

Por otro lado, la oferta de trabajo docente calificado puede verse afectado por la falta de incentivos y motivaciones, que hacen, que el puesto de docente sea uno de los menos atractivos. Es por ello que se pretende realizar una investigación que contribuya a descubrir y describir mejor aquellos niveles motivacionales que en alguna medida estarían influyendo en el desempeño de los docentes, sobre todo si reconocemos que los incentivos no son muy expectantes ni satisfactorios para el profesorado.

Si bien se han realizado estudios similares al presente, al parecer no son suficientes, porque siendo tan obvia, la desmotivación magisterial, hasta ahora no ha sido atendida como debiera, y mientras ello suceda, no serán menos importantes las investigaciones que realicen al respecto.

Actualmente la preocupación que hay en el país por la motivación, el desempeño, los incentivos y la satisfacción laboral del docente, ha dado lugar a algunas jornadas de reflexión, críticas y propuestas en simposios, seminarios, congresos, publicaciones y proyectos. Empero, existen todavía algunos vacíos y dudas, que plantean la necesidad de investigar más y de atender dichos problemas.

En tal sentido la revista Tarea puntualiza: que la escuela opera, sólo si su docente está presente y por más mejoras que se produjeran en infraestructura, equipamiento, mobiliario y material pedagógico, si no hay un buen maestro, ninguno de estos elementos cumple a cabalidad su función.

Justificación Legal:

Se justifica en el marco legal de la Constitución Política del Perú: En el Título II: “Universalización, calidad y equidad de la educación”. El capítulo I, artículo 10º: para el logro de una calidad educativa basada en el buen desenvolvimiento tanto del docente como del estudiante.

En el Artículo III, índice 3: “Derechos Universales de la persona” (libertad). Para enfrentar los cambios de la realidad toda persona tiene libertad de opinar de ser escuchados, de merecer buen trato y de desarrollarse en un clima armonioso que le permita desenvolverse como buen estudiante.

De la misma manera lo que se sobre la carrera docente establecen: La Ley General de Educación y la Ley del Profesorado.

Los aportes de esta investigación:

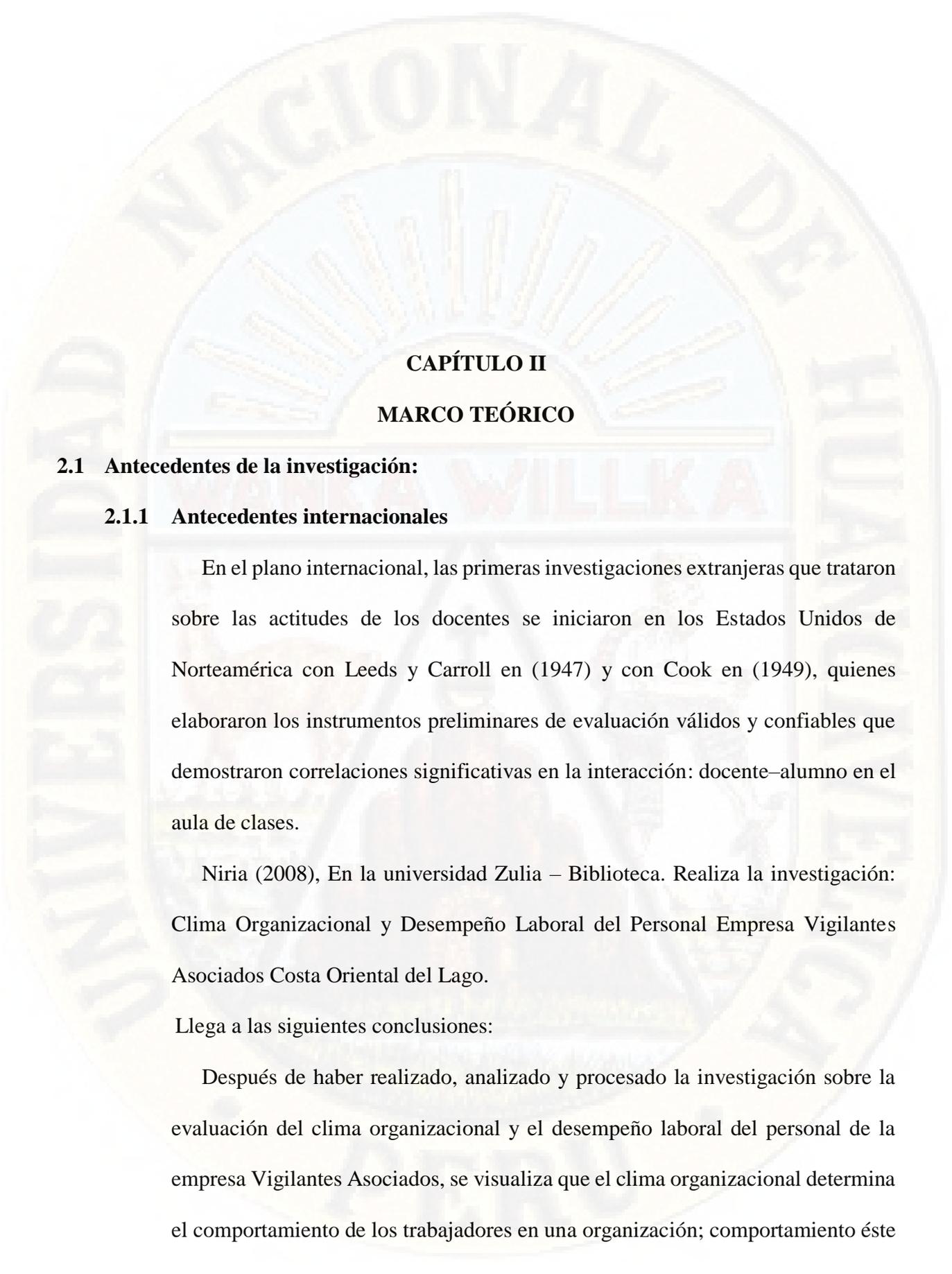
Los resultados obtenidos en esta investigación sobre la importancia de la motivación en el desempeño docente servirán para reconocer y valorar el rol que cumple la motivación en el trabajo pedagógico de los docentes; el buen desempeño de los profesionales en la educación incide en la mejora de la calidad educativa para superar la

crisis en que se halla la educación peruana. La difusión de tales resultados servirá de acicate para que los docentes vayan motivados a desarrollar sus labores pedagógicas y de este modo logren una educación de calidad.

Limitaciones de la Investigación

En el desarrollo de la investigación se presentaron diversos inconvenientes como: poca disponibilidad de parte de los docentes para colaborar con aplicación del test y la disponibilidad de tiempo por los horarios laborales, los cuales no permitieron cumplir con el cronograma planificado, sobre todo en la obtención e interpretación del test.

Fueron superados ampliando más tiempo y paciencia en la recolección de datos, visitando a la institución educativa en las mañanas en las tardes esperando los recreos esperando sus horas libres y la buena disposición de los docentes.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación:

2.1.1 Antecedentes internacionales

En el plano internacional, las primeras investigaciones extranjeras que trataron sobre las actitudes de los docentes se iniciaron en los Estados Unidos de Norteamérica con Leeds y Carroll en (1947) y con Cook en (1949), quienes elaboraron los instrumentos preliminares de evaluación válidos y confiables que demostraron correlaciones significativas en la interacción: docente–alumno en el aula de clases.

Niria (2008), En la universidad Zulia – Biblioteca. Realiza la investigación: Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago.

Llega a las siguientes conclusiones:

Después de haber realizado, analizado y procesado la investigación sobre la evaluación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Vigilantes Asociados, se visualiza que el clima organizacional determina el comportamiento de los trabajadores en una organización; comportamiento éste

que ocasiona la productividad de la institución a través de un desempeño laboral eficiente y eficaz.

Para que las organizaciones puedan lograr un alto grado de eficiencia es necesario trabajar en ambientes sumamente motivadores, participativos y con un personal altamente motivado e identificado con la organización, es por ello que el empleado debe ser considerado como un activo vital dentro de ella, por lo que los directivos deberán tener presente en todo momento la complejidad de la naturaleza humana para poder alcanzar índices de eficacia y de productividad elevada.

De Santos (2006), Tesis de Maestría titulado: Medición del Clima Laboral en el Hospital San Juan de Dios de La Serena - Chile. Arriba a las siguientes conclusiones:

El estudio de Clima Laboral se ha ido desarrollando dentro de la psicología laboral desde los comienzos de la misma como centro de investigación, análisis y formación teórica. Durante los últimos años ha tenido un fuerte desarrollo dentro del área privada, tanto de gestión empresarial como medio de diagnóstico del ambiente de trabajo y cómo éste afecta a los trabajadores de las distintas organizaciones”

Si bien la medida de Clima Laboral forma parte del Diagnóstico Organizacional inmerso dentro del Desarrollo Organizacional, este ha sido utilizado vagamente hasta la fecha dentro de los organismos públicos, más aún en los destinados a la Salud Pública. Es por ello la importancia de esta investigación, la cual se centra en la medición del Clima Laboral en el Hospital San Juan de Dios de la ciudad de La Serena, Chile. Si bien existen un sin número de instrumentos que permiten la medida de este elemento en las distintas organizaciones, estas no están desarrolladas ni validadas para su aplicación en el sector público, ya que se

centran en estamentos organizacionales privados. Es por ello que los resultados de esta investigación servirán como fuente de información para futuros estudios

Mejía Guerrero, Hans (2012). Dimensiones del desempeño Profesional Docente. ORELA-UNESCO. Analiza los siguientes temas:

- Actitud y personalidad del docente
- Preparación
- Clima del aula y motivación de los estudiantes
- Evaluación
- Resultados
- Cumplimiento de las normas

Castañeda, Abril (2015). Dimensiones del Desempeño Docente. Chile.

El autor considera como las dimensiones que debe cumplir el buen docente a las siguientes:

- Dominio de contenido
- Características de los estudiantes
- Dominio de la didáctica
- Organización de los contenidos
- Estrategias de Evaluación
- Creación de un ambiente propicio

Estrada, Lesly (2018). El Desempeño Docente. Universidad de Carabobo, Venezuela. El desempeño del docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad de un mundo concreto y encarnado, para esto se eligió como población a los docentes de la Unidad Educativa de Bejuma.

Martínez Cháirez, Guadalupe I. (2016). *Desempeño Docente y la Calidad Educativa*. Universidad Autónoma Indígena de México. El autor llega a las siguientes conclusiones:

- El problema de la calidad educativa que aqueja al país al establecer un concepto común para todos no es la solución si es que no se observa el contexto en donde se halla la institución educativa.
- Se necesita de la participación activa de todos los actores del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Los maestros consideran como necesaria la evaluación tanto de su propio desempeño como de los alumnos.
- La evaluación dentro del aula debe proporcionar un panorama real de lo que se está haciendo o se deja de hacer.
- Para mejorar el desempeño del docente y la calidad educativa se considera prudente que el director realmente ejecute su rol dentro de la institución donde labora.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Zegarra (1993), en un trabajo de tipo descriptivo correlacional, se propuso demostrar que la valoración del rendimiento laboral guarda alta correlación positiva con el estado motivacional del trabajador. La muestra estuvo compuesta por docentes del sexo femenino en un Centro Educativo estatal de la ciudad de Arequipa. Como instrumento de medición se utilizó una escala estimativa de grados múltiples para medir el grado de rendimiento laboral y una escala aditiva para medir la motivación en grados. Se encontró que cuando el estado motivacional es elevado, el rendimiento en el trabajador tiende a ser elevado y viceversa.

Franco (2005), Tesis de Maestría titulado: Relación entre los Factores del Clima Laboral y las Competencias del Desempeño Laboral en Docentes del consorcio de colegios Parroquiales del Departamento de Piura.

Conclusiones: “Los Docentes del Consorcio obtienen Clima Laboral media y nivel muy bueno de Desempeño Laboral”. Existe correlación significativa al 0.05 entre los factores Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales de la variable Clima y las Competencias de Gestión del Desempeño Laboral”. “En cuanto a 4 grupos de edades de los Docentes, encontramos diferencias en relación al Clima Laboral, así tenemos: los rango de 23 a 35 y de 36 a 48 años obtienen categoría media. Los de 49 a 61 y de 62 a 74 años poseen categoría favorable”.

“Existen diferentes en cuanto al nivel de Desempeño Laboral según rango de edades; así encontramos que las personas cuyas edades se ubican en los rangos de 23 a 35 y de 49 a 61 años obtienen nivel bueno; las personas de 36 a 48 años en el nivel bueno y los de 62 a 74 años nivel excelente”.

García (2006), en su “Estudio expost-facto sobre la motivación y la satisfacción laboral” concluye en lo siguiente:

En cuanto a la motivación laboral, el grupo con mayor grado de satisfacción es el de los docentes contratados como resultado de la importancia que le dan a la labor que desempeñan como por la conformidad de las expectativas de las exigencias del trabajo; el grupo menos satisfecho es el de los docentes nombrados debido a la poca importancia que le dan al trabajo que realizan.

Salinas (2007), Escuela de Psicología – Universidad César Vallejo Realiza la investigación titulada: Relación entre el Nivel de Inteligencia Emocional y el

Nivel de Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Universidad César Vallejo de Trujillo.

Llega a las siguientes conclusiones: Que los trabajadores administrativos en general (masculino y femenino) presentan desempeño laboral e inteligencia emocional adecuada. En relación significativa el grupo que se encuentra entre las edades de 31 a 40 años y los de 41 años a más en ambos sexos presentan un nivel promedio en inteligencia emocional. En dos grupos el personal masculino presenta ligeramente un puntaje mayor que los del sexo entre los niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral. Con respecto al nivel de inteligencia emocional y desempeño laboral muestran una correlación baja.

CNE. (2011). Consejo Nacional de Educación: Hacia una respuesta de criterios de buen desempeño docente. Habla del contexto sobre el docente (En qué situación se encuentra), analiza el desempeño docente; los buenos y los malos. Finalmente alcanza las recomendaciones respectivas para mejorar la calidad educativa y docente en el Perú.

MINEDU (2012). Marco del Desempeño Docente. Comentan las pautas para mejorar la práctica como maestro y guiar el aprendizaje de los estudiantes. Hace referencia a una nueva docencia para cambiar la educación; habla del marco de buen desempeño docente que se resumen en lo siguiente: a) Dominio del marco, b) las nuevas competencias docentes y c) los desempeños-

Palomino Zamudio, Francisco, C. (2012). Tesis de Maestría. El Desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales der la Universidad de San Martín de Porras. Los temas que aborda son:

- El desempeño docente y la influencia que tiene en el aprendizaje de los estudiantes universitarios; existe correlación entre el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes.
- La correlación positiva entre estrategias didácticas y el aprendizaje de los estudiantes.
- Hay correlación positiva entre las capacidades pedagógicas y el aprendizaje de los estudiantes.

2.1.3 Antecedentes a nivel regional

Soto (2006), realiza la tesis de maestría en la UNCP- Huancayo “La relación entre el nivel de motivación de los docentes y el rendimiento académico de los alumnos de la I.E. N° 30298 Andas Cochabamba concepción” concluye en lo siguiente:

Existe una alta relación entre el nivel de motivación de los docentes y el rendimiento académico de los alumnos de la I.E. N° 30298 Andas Cochabamba Concepción.

Marco (1999), realiza la tesis de maestría en la Universidad Nacional del Centro del Perú – Biblioteca. Las Relaciones Humanas en el Trabajo.

Conclusiones: El ser humano para poder cubrir su necesidad de animal social satisfactoriamente debe constituir parte de una sociedad por la cual espera ser aceptado y que él aceptara tal como es o se adaptara a ella por medio de normas dictadas por la estructura de la misma sociedad. Las relaciones interpersonales o humanas llevan consigo la formación de una sociedad y con esta la creación de grupos normas y valores que son parte de códigos conductuales indispensables para la convivencia en armonía de sus miembros y derivado de las características de cada grupo social se definirá el comportamiento bueno o malo de cada individuo de esta. Una óptima relación personal, laboral es alcanzada cuando

existe la capacidad de exponer puntos de vista propios, defender nuestros derechos y expresar deseos sin menospreciar los de los demás, lo que se logra a través de una autoestima apropiada, tomando en cuenta el ambiente en el que nos desarrollamos teniendo una justa idea de lo que son los demás individuos con los que interactuamos.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Motivación:

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. Se puede definir la motivación como la búsqueda de la satisfacción de la necesidad, que disminuye la tensión ocasionada por la misma.

Evidentemente tenemos una motivación, puesto que éste provoca la conducta que consiste en ir a buscar alimento y, además, la mantiene; por ello cuanto más hambre podemos tener, más directamente nos encaminaremos al satisfactor adecuado. Si tenemos hambre vamos al alimento; es decir, la motivación nos dirige para satisfacer la necesidad.

Ardila (1986), considera que: No se puede lograr un aumento seguro de la motivación, y por ende el desempeño por acción de un mayor esfuerzo, sólo en función del aumento de recompensas extrínsecas (salario). La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos.

El diccionario de Pedagogía y Psicología (2000, p. 46) conceptúa que “La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. Se puede definir la motivación como la búsqueda de la satisfacción de la necesidad, que disminuye la tensión ocasionada por la misma.

Por otro lado, Martinol (2000, p. 87), manifiesta: “Vigorización y encauzamiento de nuestra conducta. Dar energía a la conducta y dirigirla hacia una meta.”

Desde el punto de vista pedagógico la motivación significa proporcionar motivos, es decir, estimular la voluntad de aprender o voluntad de enseñar en cada uno de los docentes. La motivación significa el deseo de realizar hechos significativos, de dirigir cosas personales y lograr rápidamente un buen nivel de desempeño.

Otros conceptos tenemos: Aldag y Brief, (1993, p. 43), constituye una variable conductual que engloba distintos fenómenos psicológicos (procesos, estados, componentes y/o respuestas) y en la que se da una variada gama de problemas, tanto metodológicos como conceptuales.

Por su parte Ardilla (2005, p. 56), manifiesta. “Es el interés o fuerza intrínseca que se da en relación con algún objetivo que el individuo quiere alcanzar. Es un estado subjetivo que mueve la conducta en una dirección particular”.

Se conceptualiza pues, las motivaciones como elementos de activación y dirección de la conducta con tendencia hacia la acción y realización satisfactoria de una serie de tareas. No se trata, pues, de una sola motivación, sino de muchos factores motivacionales relevantes para explicar la conducta y las actitudes de las personas en las distintas tareas.

Cabral (1986), define el motivo como un estímulo o conjunto de estímulos, externos o internos, reales o imaginados, que reflejándose en el cerebro, bajo la categoría de necesidad, deseo o anhelo, incita a actuar. Es decir que el motivo surge cuando se concreta el objetivo capaz de satisfacer la necesidad o el deseo.

Por ello asumimos que la motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Los directores motivan a sus docentes, es decir, que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los docentes a actuar de determinada forma.

Muy resumidamente y siguiendo a Huertas (1997), los mejores indicadores de la motivación son tanto los niveles (esfuerzo, aspiración, performance, estímulos y equilibrio) como los respectivos factores (afiliación, prestigio, auto concepto, autorrealización, autoridad y bienestar).

Motivaciones Sociales

El sistema psicológico del ser humano, según Mayor y Pinillos (1990), está conformado por un conjunto interrelacionado de procesos o variables, y la motivación es solo uno de esos procesos o conceptos básicos cuya función se ha hecho automática que muchas veces pasa desapercibida o irreflexiva en el comportamiento por su misma naturaleza. En general los motivos, entre otras clasificaciones, pueden ser individuales y sociales, los cuales solos o combinados han generado los tipos de motivaciones, entre ellas las motivaciones sociales, que dichos sea de paso, es uno de los conceptos o constructos explicativos de la psicología social.

McGregor (1984), en el análisis psicológico de las necesidades humanas tradicionalmente se ha establecido la distinción entre motivos primarios o

biológicos y motivos secundarios o aprendidos. A estos últimos, a menudo, también se les ha denominado motivos sociales. O sea, las motivaciones sociales son necesidades aprendidas que se desarrollan y expresan en la relación con otras personas, es decir se encuentran determinados por el medio y la cultura.

Garrido (1996), afirma que bajo el epígrafe de motivación social se agrupan motivaciones extrínsecas e intrínsecas que abarcan dos órdenes muy diferentes de fenómenos: los psicológicos, que tiene que ver con las propiedades mentales de los individuos, y los sociales que se derivan de las relaciones entre las personas. O sea, la persona concebida como organismo y la persona concebida como ser social confluyen en el análisis de la motivación social.

Niveles de Motivación

Expectativa: Es el nivel de disposición emocional o de actitud tensa y anticipatoria ante la perspectiva o posibilidad esperada de que un hecho determinado produzca otro. La palabra “esperada” al igual que la expectación, no tiene connotación subjetiva, porque se deduce de la conducta de la persona

Incentivos: Es el grado condicional de un elemento objetivo o subjetivo generalmente externo, percibidos como capaces de satisfacer un motivo surgido, que tienden a producir la acción para lograr el elemento esperado. La mayoría de los incentivos tienden también a despertar un motivo latente o condición de impulso.

Satisfacción: Es el nivel de estabilidad de un organismo o la obtención del estado de un individuo, cuando las tendencias motivantes que predominan corrientemente han llegado a la meta. Es la sensación de una persona que ha logrado o gratificado sus necesidades y deseos. La palabra es difícil de definir sin incurrir en un círculo vicioso; ¿qué es una meta sino una satisfacción? E. L.

Thorndike, al usar el término satisfactorio habla de una condición o estado que el organismo no trata de evitar, a menudo haciendo cosas que lo renuevan o mantienen.

Clases de Motivación:

La motivación se divide en dos clases:

Motivación intrínseca.- Se centra en la tarea misma y en la satisfacción personal que representa enfrentarla con éxito. Es aquella que hace que el sujeto realice algo incitado por la misma actividad que efectúa. Así el docente realiza de manera satisfactoria, cuando lo realiza por su propio gusto e iniciativa. En este tipo de motivación, el motivo consiste en desear la actividad implícita. Siendo el incentivo la meta equivalente a la meta inmediata, el interés reside en la materia en sí como campo de estudio y de trabajo.

Motivación extrínseca.- Por su parte, depende más bien de lo que digan o, hagan los demás respecto a la actuación del docente, o de lo que éste obtenga como consecuencia tangible de su actividad. En este tipo de motivación, el interés no resulta de los materiales en sí, sino por la insinuación proporcionada desde afuera.

La motivación intrínseca y la motivación extrínseca están estrechamente vinculadas con los motivos y los incentivos, respectivamente. Los motivos constituyen aquellos que se refieren a los estados dentro del organismo, que en circunstancias adecuadas, inician y regulan su actividad en relación con una meta.

Refiriéndose a la motivación intrínseca Chirinos Ponce (2000), manifiesta que“... en el comportamiento del hombre se amalgaman (juntan) ambos tipos de motivación, además es perfectamente válido que el docente intervenga en ambas, estableciendo por su puesto un punto de equilibrio”

Factores Motivacionales:

Reconocimiento social: También conocido como aprobación social es más bien entendida como un juicio de que algún aspecto del comportamiento interactivo es bueno de acuerdo con ciertas normas o principios psicológicos, sociales o morales.

Aceptación social: Es la actitud receptiva o positiva hacia una idea o juicio sobre las relaciones humanas. O sea, es una actitud o relación que reconoce el valor de una persona sin implicar la aprobación de conductas particulares, ni afecto personal.

Autoestima: Es el afecto o amor de un individuo hacia sí mismo o a aquello que de alguna forma y medida es parte esencial de sí mismo.

Autodesarrollo: Es una forma de condición de los individuos o de los grupos que gozan de determinada capacidad de decisión y gestión autónomas para alcanzar determinadas metas y progresos en base a recursos disponibles. Implica el empleo de cierta creatividad e iniciativa en el estilo de ser y hacer por sí mismo.

Motivación y Conducta

Con el objeto de explicar la relación motivación-conducta, es importante partir de algunas posiciones teóricas que presuponen la existencia de ciertas leyes o principios basados en la acumulación de observaciones empíricas.

Existen tres premisas que explican la naturaleza de la conducta humana. Estas son:

- a) El comportamiento es causado. Es decir, existe una causa interna o externa que origina el comportamiento humano, producto de la influencia de la herencia y del medio ambiente.

- b) El comportamiento es motivado. Los impulsos, deseos, necesidades o tendencias, son los motivos del comportamiento.
- c) El comportamiento está orientado hacia objetivos. Existe una finalidad en todo comportamiento humano, dado que hay una causa que lo genera. La conducta siempre está dirigida hacia algún objetivo.

2.2.2 Desempeño Laboral

Picón (2004, p. 120) define al desempeño docente de acuerdo a los siguientes términos: El Maestro, el profesor, el educador, ya no debe ser un simple 'expositor de temas', el docente está obligado a ser la persona que va a orientar al alumnado en el aprendizaje, no sólo desde el punto de vista del conocimiento y de las informaciones, sino también de los hábitos, aspiraciones, preferencias, actitudes e ideales del grupo que regenta. El educador no debe olvidarse nunca de su rol, su labor debe ser la continuidad de la que se realiza en el hogar, ya que se hace necesario el cultivo de la convivencia y la paciencia, así como el amor a la profesión para poder dar calidad a la enseñanza. Nos parece muy importante el maestro, éste no puede enfrentarse al alumnado, aunque sean niños, adolescentes o adultos, vestidos a la moda 'in', con un maquillaje excesivo, comiendo o fumando. Es mal visto un educador que se exprese con vocabulario inadecuado y que en lugar de ocupar su cátedra, se siente sobre el escritorio, creyendo con estos modales, ganarse la popularidad del estudiantado. El educador, ya sea universitario, de secundaria, de primaria o de preescolar debe ser ecuánime, justo, probo, selecto de mente y espíritu. El educador debe mantenerse al día y estar atento a los acontecimientos mundiales, para no decepcionar al grupo que maneja y fecundizar ideas nobles, democráticas, que le den sentido a los temas que desarrolla.

Silvia Cruz (2006, p. 95), manifiesta: Se entiende por desempeño laboral a un conjunto de conocimientos, enfoques, metodologías, actitudes, valores y creencias adquiridas que posibiliten las acciones pertinentes en un contexto de trabajo.

Para muchos el docente es un trabajador de la educación. Para otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos. Otros lo consideran simplemente un educador. También puede considerársele como un profesional de la docencia y aún hay quienes todavía lo consideran una figura beatífica y apostólica. Aunque establecer la distinción pueda parecer una trivialidad, optar por una u otra manera de concebir al docente puede tener importantes implicancias al proponer un sistema de evaluación de su desempeño.

Concebirlo, simplemente, como un trabajador de la educación o como un servidor público, estaríamos en una comprensión ambigua, poco específica y desvalorizante del rol del docente. Por una parte, es evidente que muchos trabajadores o servidores públicos podrían caer dentro de esa clasificación sin ser docentes, ya que son muchas las personas que perciben una remuneración por prestar una diversidad de servicios en dicho ámbito. Por otro lado, es muy difícil evitar la connotación de no profesionalidad, de ser ejecutor de las órdenes e instrucciones superiores que tienen los términos Trabajador y servidor.

Por otra parte, entenderlo como educador, puede resultarnos además de también genérico y poco claro, ya que en principio todos educamos y todos somos educados, sino que puede hacer referencia a la mítica imagen del docente “apóstol de la educación”, con una misión que al trascender lo mundano pierde una característica propia de todo servicio profesional, a saber, la rendición mundana y social de cuentas por la calidad del servicio prestado. La profesionalidad de la docencia hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo

de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación al desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga. Es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus alumnos y alumnas. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales. Su función es mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales.

Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien. Todo ello hace pensar en que su rol es un papel profesional y definirlo como tal, es no sólo indispensable sino un paso trascendental en la profesionalización de la docencia y en la construcción de una educación de calidad. Graciela Messina, reflexionando sobre el carácter profesional de la tarea docente, no sólo plantea que es una tarea urgente lograr que se considere que el docente es un profesional, sino que está segura que el asumirlo como “un no profesional” es un mito tanto para deslegitimar su trabajo y en consecuencia justificar las injustas condiciones de trabajo y salario, como para justificar que la “creatividad” le pertenece sólo a unos pocos, al nivel central de los ministerios de educación, que toman decisiones y hacen guías de aprendizaje, que definen currículo, dándole muy poco espacio a los docentes.

Precisando la reflexión, Abrile, M. I. (2001, p. 115), asesora del Ministerio de Cultura y Educación de Argentina afirma:

Para responder a los requerimientos de una educación de calidad para todos es indispensable promover la profesionalización de los docentes. El proceso de conversión del rol docente en profesional es una exigencia no sólo de las transformaciones acaecidas en la organización del trabajo, sino que es una consecuencia de los procesos de descentralización, de la autonomía en la gestión de las escuelas y de los cambios que están ocurriendo en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

En la actualidad la docencia es una semi profesión desde el punto de vista sociológico, débilmente estructurada, en una posición dominada por la burocratización de las instituciones y por la desvalorización dentro del mercado de empleo. En muchos países iberoamericanos la actividad docente no ha logrado todavía ser reconocida como profesión. Existe gran contradicción sobre la trascendental misión que cumplen maestros y profesores a nivel del discurso político, y la situación concreta en la que se desenvuelven. El efecto negativo de esta situación es la pérdida de jóvenes talentosos que no se sienten atraídos por la función docente, y la dificultad para remontar los bajos índices en los resultados del aprendizaje. Establecer una estructura profesional más progresiva y estrechamente asociada al crecimiento profesional y al buen desempeño, es una alternativa para superar la situación actual que otorga mérito al que permanece en el sistema (antigüedad), sin importar demasiado la calidad de su actuación profesional y los resultados que obtiene.”

El buen desempeño profesional de los docentes, así como de cualquier otro profesional, puede determinarse tanto desde lo que sabe y puede hacer, como desde

la manera cómo actúa o se desempeña, y desde los resultados de su actuación. Obviamente no es posible calificar al buen profesional, y menos al docente, sólo desde alguno de estos aspectos.

1º- La mejora de las condiciones laborales:

Consiste en aumentar la motivación laboral mejorando los factores higiénicos, los relacionados con el texto laboral que permiten a los individuos satisfacer sus necesidades de orden superior y que eviten la insatisfacción laboral.

2º- El enriquecimiento del trabajo:

Multitud de puestos de trabajo tienen una tarea muy especializada y fraccionada. El trabajador no ejerce ningún papel en la planificación y el diseño de tareas limitándose a desarrollar una actividad mecánica y rutinaria. Esto es lo que hay que evitar.

3º- La adecuación persona /puesto de trabajo:

Esta técnica persigue incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantía el puesto de trabajo y que, además, esté motivada e interesada por las características del mismo.

4º- La participación y delegación:

Esta técnica consiste en que los trabajadores participen en la elaboración del diseño y planificación de su trabajo. Se fundamenta en el hecho de que son los propios trabajadores quienes mejor conocen como realizar su trabajo y por tanto quienes pueden proponer las mejoras o modificaciones más eficaces.

5º- El reconocimiento del trabajo efectuado:

Los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no les comenta nada. Sin embargo cuando cometen el

primer error, el jefe aparece inmediatamente para criticarles. Esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores.

6º- Evaluación del rendimiento laboral

Consiste en evaluar los resultados de la conducta laboral y proporcionar la información obtenida al trabajador. Esto supone un importante estímulo motivador.

7º- El establecimiento de objetivos:

La técnica de establecimiento de objetivos consiste en llegar a un acuerdo periódico entre subordinado y jefe, sobre los objetivos a alcanzar para un periodo de tiempo concreto. Así mismo existe una revisión periódica para analizar el grado de cumplimiento de objetivos.

Niveles de Desempeño:

Están elaboradas para reflejar condiciones reales de trabajo, que se presentan en diferentes grados de complejidad, variedad y autonomía. Tales grados representan distintos niveles de competencia requeridos para el desempeño.

La definición de niveles de desempeño hace parte de las estructuras de los sistemas normalizados de certificación de competencia laboral; su utilización permite visualizar las posibilidades de ascenso y transferencia entre diferentes calificaciones.

Los cinco niveles de competencia definidos son:

Nivel 1: Competencia en la realización de una variada gama de actividades laborales, en su mayoría rutinarias y predecibles.

Nivel 2: Competencia en una importante y variada gama de actividades laborales, llevadas a cabo en diferentes contextos. Algunas de las actividades son complejas o no rutinarias y existe cierta autonomía y responsabilidad individual.

A menudo, puede requerirse la colaboración de otras personas, quizás formando parte de un grupo o equipo de trabajo.

Nivel 3: Competencia en una amplia gama de diferentes actividades laborales desarrolladas en una gran variedad de contextos que, en su mayor parte, son complejos y no rutinarios. Existe una considerable responsabilidad y autonomía y, a menudo, se requiere el control y la provisión de orientación a otras personas.

Nivel 4: Competencia en una amplia gama de actividades laborales profesionales o técnicamente complejas, llevadas a cabo en una gran variedad de contextos y con un grado considerable de autonomía y responsabilidad personal. A menudo, requerirá responsabilizarse por el trabajo de otros y la distribución de recursos.

Nivel 5: Competencia que conlleva la aplicación de una importante gama de principios fundamentales y técnicas complejas, en una amplia y a veces impredecible variedad de contextos. Se requiere una autonomía personal muy importante y, con frecuencia, gran responsabilidad respecto al trabajo de otros y a la distribución de recursos sustanciales. Asimismo, requiere de responsabilidad personal en materia de análisis y diagnósticos, diseño, planificación, ejecución y evaluación.

Rol del Docente:

El docente por tener una delicada labor cumple un rol protagónico durante el desarrollo escolar del estudiante, por lo tanto, es tan cierto que el trabajo del docente en el aula se refleja en el nivel de aprendizaje del alumno. Esto significa que el docente genera en el alumno una serie de experiencias las mismas que deben seguir un determinado orden como es: la planificación de lo que va a enseñar, luego se plasma esta planificación en el desarrollo mismo del proceso de

enseñanza aprendizaje, por lo tanto, la ejecución responde directamente el nivel de planificación, luego la evaluación que se constituye el proceso de verificar que tanto el estudiante ha logrado su aprendizaje.

Este rol protagónico ha ido variando de acuerdo al avance de la ciencia de la educación y las disciplinas que la coadyuvan por lo que ahora en la didáctica actual se considera que el docente pasa del protagonista principal a el ente de orientador, de facilitador del aprendizaje.

Para lograr que el alumno ponga en práctica su papel, el profesor debe adecuar la forma de relacionarse con el estudiante y asumir múltiples y complejas funciones.

Sigue fungiendo como experto en la materia que imparte, la cual conoce profunda y ampliamente, y se espera que como tal, aporte su experiencia y conocimientos para orientar, ampliar, enriquecer y clarificar los conocimientos que el alumno va construyendo a través de sus actividades.

Explora e investiga situaciones de la vida real, relacionadas con los contenidos del curso, y las presenta a los alumnos en forma de casos, problemas o proyectos.

Planea, diseña y administra el proceso de aprendizaje y utiliza una plataforma tecnológica apropiada para documentar el curso y ponerlo a disposición del alumno, a fin de que sepa de antemano, qué se espera de él durante el curso y cómo será evaluado.

Dispone los espacios físicos de manera que se faciliten las conductas requeridas. El mobiliario, por ejemplo, debe estar organizado para que fluya el diálogo entre los alumnos y se logre una discusión efectiva.

Crea una atmósfera de trabajo que permita la apertura, la motivación y la libre expresión de los alumnos, y en la cual éstos sientan seguridad y respeto a su persona cuando hacen contribuciones al grupo.

Facilita el proceso de aprendizaje propiciando las condiciones adecuadas: selecciona las mejores experiencias, estimula con preguntas clave el pensamiento del alumno para que profundice en el conocimiento y lo orienta para que supere las dificultades y logre los objetivos de aprendizaje. Para cumplir con esta función, el profesor debe mantener una relación continua y personalizada con cada alumno.

Utiliza las herramientas tecnológicas para que el alumno tenga acceso a información actualizada a través de Internet y de la Biblioteca Digital; hace uso del correo electrónico para mantener una comunicación abierta con los alumnos, independientemente del lugar en el que se encuentre y puede así, ofrecer una asesoría oportuna; mantiene al grupo de estudiantes en interacción continua en espacios virtuales, donde puede también registrar sus contribuciones y estar accesible para los miembros del grupo.

Evalúa de forma permanente el desempeño del alumno. Observa sus conductas y analiza sus contribuciones y trabajos, compara estos datos con los criterios o estándares establecidos previamente, identifica donde están los problemas e interviene ofreciendo el apoyo requerido.

Actúa como líder del grupo, motivando a los alumnos durante todo el proceso, consciente de que un alumno motivado trabaja con más facilidad, es más resistente a la fatiga y mantiene un esfuerzo contenido ante las dificultades.

Crea una auténtica comunidad de aprendizaje donde los alumnos se sienten parte de un grupo en el que todos hacen sinergia y se ayudan mutuamente, donde

el alumno es el actor y el profesor ayuda pero no invade ni sustituye el trabajo del alumno.

Investiga en el aula de forma continua, y hace mejoras y reajustes al plan establecido si lo requiere, y documenta los resultados. Este proceso mantiene al profesor en una actitud de mejora permanente, le permite identificar las experiencias y las actividades más adecuadas y ponerlas a disposición de los demás profesores.

Enseña con el ejemplo. El profesor debe ser en todo momento portador de los valores y conductas que desea fomentar en sus alumnos, caracterizándose por vivir y actuar de forma congruente con los principios establecidos en la misión. Es también a través de esta influencia como va modelando el carácter del estudiante.

Por otro lado el rol del docente o el actual docente asume ,en consecuencia, que en cualquier proceso de aprendizaje institucionalizado intervienen tanto en el que aprende como el que enseña y que la forma de intervencion de este ultimo se debe adecuar a las características del que aprende y al contexto en el que se sitúan ambos, estaríamos hablando de la necesidades de una “enseñanza estratégica”.

2.3 Formulación de hipótesis:

2.3.1 Hipótesis General:

Existe una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.

2.3.2 Hipótesis Específicas

- a. Existe una relación directa entre la dimensión expectativa y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.
- b. Existe una relación directa entre la dimensión expectativa y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.
- c. Existe una relación directa entre la dimensión incentivo y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.
- d. Existe una relación directa entre la dimensión incentivo y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.
- e. Existe una relación directa entre la dimensión satisfacción y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.
- f. Existe una relación directa entre la dimensión satisfacción y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.

2.4 Definición de términos:

- **Motivación:** El diccionario de Pedagogía y Psicología (2000, p. 46) conceptúa que “La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. Se puede definir la motivación como la

búsqueda de la satisfacción de la necesidad, que disminuye la tensión ocasionada por la misma.

- **Desempeño laboral:** Silvia Cruz (2006, p. 95), manifiesta:
Se entiende por desempeño laboral a un conjunto de conocimientos, enfoques, metodologías, actitudes, valores y creencias adquiridas que posibiliten las acciones pertinentes en un contexto de trabajo.
- **Calidad Educativa:** Mejía M. (2015) Educador popular, investigador colombiano de la Expedición Pedagógica Nacional y del proyecto Planeta Paz. Candidato a Doctor del Proyecto Interdisciplinario de Investigaciones Educativas (PIIE), Santiago de Chile. “Las analogías con las cuales la educación es comparada, bajo la óptica racional, provee de una serie de metáforas que ligan la calidad de la educación con la empresa, al alumno con el cliente, a la mente con la máquina, a las ideas con productos, al currículo con los artículos de consumo, etc. ¿De dónde proviene la expresión misma de calidad de la educación... calidad del producto... control de calidad... calidad competitiva...? Es el lenguaje empresarial instrumental, racional que ha penetrado lo educativo”.
- **Inteligencia emocional:** Goleman, D. (2018) Teoría Inteligencia Emocional. «La clave para alcanzar un alto cociente intelectual colectivo es la armonía social». De poco nos sirve un cerebro brillante y un elevado cociente intelectual si no entendemos de empatía, si no sabemos leer emociones propias y ajenas. Ser extranjeros del propio corazón y de esa conciencia social donde aprender a conectar, a gestionar el miedo y a ser asertivos es dejar a un lado valiosas capacidades. Porque la inteligencia emocional es, lo queramos o no un pilar esencial para ser felices.
- **Docente:** Estela, M. (2017) Docentes. Profesional de la enseñanza formado en Institutos Superiores Pedagógicos o en Facultades de Educación de las Universidades

Peruanas, llamados también profesionales de la educación; hay docentes de la especialidad de educación inicial, educación primaria, educación secundaria, docentes de Institutos y Universidades.

- **Calidad docente:** Bryk, H. & Greenberg, 2012 Calidad Docente. Chile. Características especiales propias de un docente que se considera eficiente, obtenidas a través de una buena formación profesional y que se confirma con los excelentes resultados que logra.
- **Profesionalismo:** Mahecha, J. (2012) la profesionalización es el de adquirir las características de las profesiones de alto estatus, entre las que se cuentan la titulación, la acreditación y la existencia de asociaciones profesionales. Estas, junto con el uso del conocimiento científico, tema del que hablaré un poco en esta entrada, creo yo son los pilares de las profesiones mejor establecidas. En mi entrada anterior exponía que creo que la docencia escolar no muestra sino incipientemente una de las tres primeras características. En esta ocasión, con el ánimo de empezar a proponer rutas de profesionalización, quiero discutir aspectos relacionados primariamente con la profesionalización, y en algo con el profesionalismo.
- **Institución Educativa:** Crespillo, E. (2010) Podemos entender como escuela la comunidad educativa específica que como órgano se encarga de la educación institucionalizada. La escuela es el lugar donde se realiza la educación, donde se cumple la educación, donde se ordena la educación. Es una entidad en donde se imparte la educación oficial en un país determinado, sus anteriores denominaciones fueron: Escuela, colegio, centro educativo; en la actualidad existen I. E. de Educación Preescolar, de Educación Básica Regular, de Educación Secundaria. Los Institutos Superiores Tecnológicos e incluso las Universidades son instituciones educativas. Sin embargo, no están incluidas en esta categoría.

- **Rendimiento académico:** Velasco, G. (2016) la evidencia de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Se describen los procesos cuantitativos externos que lo evalúan y las ventajas y limitaciones que estos ofrecen. La evaluación externa permite conocer -entre otros aspectos-, la calidad de los sistemas educativos, las competencias y habilidades del alumnado, el impacto que tienen las políticas educativas orientadas a la mejora escolar y, además de servir para la rendición de cuentas. Sin abordar cómo se instituyen las políticas y los sistemas de evaluación estandarizados a gran escala.
- **Docente innovador:** Chacón, D. (2016) “El docente innovador es aquel docente que ofrece y usa las herramientas que considere útiles, las habilidades y oportunidades para que sus alumnos desarrollen su capacidad innovadora”.
- **Clima organizacional:** Fernández, (2002, p.212), “Se entiende por clima Organizacional aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan a su rendimiento en el trabajo; esto es, todos aquellos relacionados con los procesos de gestión, ya sean formales e informales, que influyen positiva o negativamente en el rendimiento del trabajo. Se dejan fuera los elementos del entorno físico, ya que ni están causados por los comportamientos organizativos ni su impacto en la eficiencia está demostrado”
- **Conflicto:** Gutiérrez-Méndez, E. (2016) El Conflicto en las Instituciones Escolares. Lucha entre dos o más personas, dos o más grupos o pueblos: Conflictos, familiares, profesionales, laborales, legales, locales, regionales, nacionales, internacionales.
- **Conflicto Social:** Cárdenas, E. (1998).Tratase de la extensión de un conflicto al conjunto de la sociedad o a una parte muy significativa de la misma, como consecuencia de una situación de enfrentamiento, contraposición, pugna, antagonismo u oposición de intereses, valores o puntos de vista, que no se está dispuesto a aceptar.

- **Enseñanza - Aprendizaje:** Doménech, F. (2015) No todos los autores entienden lo mismo por aprender. Por tanto, en primer lugar antes de pasar a analizar otras cuestiones habrá que precisar y ponernos de acuerdo sobre lo que entendemos por aprendizaje. Todas las decisiones que tomemos como docentes serán, unas u otras, en función de la postura que adoptemos. El tipo de producto o resultado final que queramos conseguir nos determinará las variables de los elementos input que se deben considerar para alcanzar ese producto y como dichos elementos se van a organizar y a relacionar durante el proceso desarrollado en la Situación Educativa. En este tema trataremos los distintos modos de entender el aprendizaje y las implicaciones instruccionales que ello comporta.
- **Conducta:** Julián Pérez Porto y María Merino (2008) Definición de conducta. a conducta está relacionada a la modalidad que tiene una persona para comportarse en diversos ámbitos de su vida. Esto quiere decir que el término puede emplearse como sinónimo de comportamiento, ya que se refiere a las acciones que desarrolla un sujeto frente a los estímulos que recibe y a los vínculos que establece con su entorno. A la hora de hablar de conducta y del ser humano es muy frecuente que dentro de lo que es la inteligencia emocional se establezcan tres diferentes tipos del término que nos ocupa.

2.5 Identificación de Variables:

Variable Independiente:

Motivación de los docentes

Variable Dependiente:

Desempeño laboral

Definición Conceptual

VARIABLE	CONCEPTO
Motivación	<p>Por su parte Ardilla (2005, p. 56), manifiesta. “Es el interés o fuerza intrínseca que se da en relación con algún objetivo que el individuo quiere alcanzar. Es un estado subjetivo que mueve la conducta en una dirección particular”.</p> <p>Se conceptualiza pues, las motivaciones como elementos de activación y dirección de la conducta con tendencia hacia la acción y realización satisfactoria de una serie de tareas. No se trata, pues, de una sola motivación, sino de muchos factores motivacionales relevantes para explicar la conducta y las actitudes de las personas en las distintas tareas.</p>
Desempeño Laboral	<p>Picón (2004, p. 120) define al desempeño laboral docente de acuerdo a los siguientes términos:</p> <p>El Maestro, el profesor, el educador, ya no debe ser un simple ‘expositor de temas’, el docente está obligado a ser la persona que va a orientar al alumnado en el aprendizaje, no sólo desde el punto de vista del conocimiento y de las informaciones, sino también de los hábitos, aspiraciones, preferencias, actitudes e ideales del grupo que regenta. El educador no debe olvidarse nunca de su rol, su labor debe ser la continuidad de la que se realiza en el hogar, ya que se hace necesario el cultivo de la convivencia y la paciencia, así como el amor a la profesión para poder dar calidad a la enseñanza. Nos parece muy importante el maestro, éste no puede enfrentarse al alumnado, aunque sean niños, adolescentes o adultos, vestidos a la moda ‘in’, con un maquillaje excesivo, comiendo o fumando. Es mal visto un educador que se exprese con vocabulario inadecuado y que en lugar de ocupar su cátedra, se siente sobre el escritorio, creyendo con estos modales, ganarse la popularidad del estudiantado. El educador, ya sea universitario, de secundaria, de primaria o de preescolar debe ser ecuánime, justo, probo, selecto de mente y espíritu. El educador debe mantenerse al día y estar atento a los acontecimientos mundiales, para no decepcionar al grupo que maneja y fecundizar ideas nobles, democráticas, que le den sentido a los temas que desarrolla.</p>

2.6 Operacionalización de las variables:

Variable	Dimensión	Indicador	Instru mento	Nº Ítem	Escala Ordinal
MOTIVACIÓN	Expectativa	Muestra actitud de mejora en su trabajo docente Se mantiene con perspectivas de mejora laboral	Cuestionario	12	Siempre Casi Siempre
	Incentivo	Recibe incentivo de los órganos intermedios IE., UGE y DREJ Es valorado su labor por los órganos intermedios IE., UGE y DREJ		6	Algunas veces
	Satisfacción	Se siente contento con su labor Se identifica con su labor La labor responde a su capacidad de trabajo.		6	Casi Nunca Nunca
Variable	Dimensión	Indicador	Instru mento	Nº Ítem	Escala Ordinal
DESEMPEÑO LABORAL	Personal	Se muestra coherente de lo que dice y hace Es modelo y ejemplo personal para los alumnos Manifiesta el desarrollo personal en su desempeño docente	Cuesti onario	12	Siempre Casi Siempre Algunas veces
	Pedagógica	Realiza el planeamiento curricular Ejecuta adecuadamente la sesión de clase Evalúa formativamente a los estudiantes		12	Casi Nunca Nunca

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación:

La investigación es de tipo básica porque está orientado a generar nuevos conocimientos científicos y creando nuevas teorías.

3.2. Nivel de Investigación:

La investigación es descriptivo correlacional porque tiene como finalidad establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación.

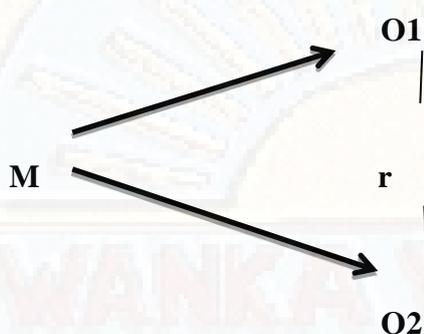
3.3. Método de investigación:

Se ha utilizado el método científico, como un medio para estudiar la correlación de ambas variables.

Este método es usado principalmente para producir conocimientos. Trae con sí un Conjunto de pasos fijados de antemano por una disciplina con el fin de alcanzar conocimientos válidos mediante instrumentos confiables.

3.4. Diseño de investigación:

El diseño de investigación es el descriptivo | correlacional:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Observación 01

O2 = Observación 02.

r = Correlación entre dichas variables.

3.5. Población, muestra y muestreo:

3.5.1. Población:

La población está constituida por 120 docentes de la Institución Educativa Técnica Túpac Amaru del distrito de Chilca, en el año 2018.

Datos de la Institución Educativa:

Nombre IE: Politecnico Tupac Amaru

Nivel: Secundaria

Dirección: Calle Real 1600

Centro Poblado:	Chilca
Distrito:	Chilca
Provincia:	Huancayo
Región:	Junín
Área:	Urbana
Teléfono:	364618
E-mail:	Tupac-amaru1963@hotmail.com
Categoría:	Escolarizado
Género:	Mixto
Turno:	Continuo mañana y tarde
Tipo:	Pública de gestión directa
Promotor:	Pública - Sector Educación
Ugel:	UGEL Huancayo
Lengua Madre:	Castellano
Estado:	Activo
Número Aproximado de Alumnos:	2000
Número Aproximado de Docentes:	120
Número Aproximado de Secciones:	49

Breve historia de la Institución

La Institución Educativa “Túpac Amaru”, es uno de los primeros Instituciones públicos de Azapampa Distrito de Chilca; está ubicado en la Av. Real N° 1600 a 4 Km. Al lado sur de Huancayo. El inicio de la Institución se remonta a 1961, como una Institución Particular ubicado en la Calle Huanuco – Huancayo. En el año 1963 pasa a ser un colegio cooperativo con la denominación de “Mariscal la Mar” siendo

su centro piloto de la G.U.E “Santa Isabel”, y con resolución suprema N° 644 del 23 de diciembre de 1963 fue designado como Colegio Nacional de varones “Túpac Amaru”, un 22 de marzo de 1986 con R.D. N° 0553 pasa a ser hoy Colegio Politécnico Estatal “Túpac Amaru”.

Actualmente la Institución cuenta con 2000 alumnos, cuyas edades oscilan entre los 11 y 19 años aproximadamente, distribuidos en 49 secciones para dos jornadas mañana y tarde; además cuenta con 5 Directivos, 9 personal jerárquico, 90 docentes por horas, 6 auxiliar de educación, 7 personales administrativo, 2 departamento psicopedagógico, 1 programa DIGETE, 7 personal de servicio, 800 padres de familia.

3.5.2. Muestra:

La muestra está constituida por 30 docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru de Chilca en el año 2018, fue seleccionada al Azar, y por docentes con disposición para la elaboración de nuestra investigación.

3.5.3. Muestreo:

El muestreo es probabilístico seleccionado al azar de cada aula de secundaria de la I. E. Túpac Amaru de Chilca.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica a emplear en trabajo de investigación fue:

Encuesta: Consiste en obtener información de los sujetos en estudio, proporcionados por ellos mismos, sobre opiniones, conocimientos, actitudes o sugerencias.

Cuestionario. - Las respuestas son formuladas por escrito y no se requiere de la presencia del investigador.

Se realizó la validación de instrumentos de investigación mediante proceso de juicios de expertos con un doctor, 2 magister los cuales aprobaron los instrumentos de recojo de información con una calificación global valido para aplicar.

La confiabilidad de instrumento fue realizada por el coeficiente de confiabilidad de Alpha de Crombach

Variable Desempeño Laboral

Coef.correlacion= 0.874126647

Correccion = 0.932836261

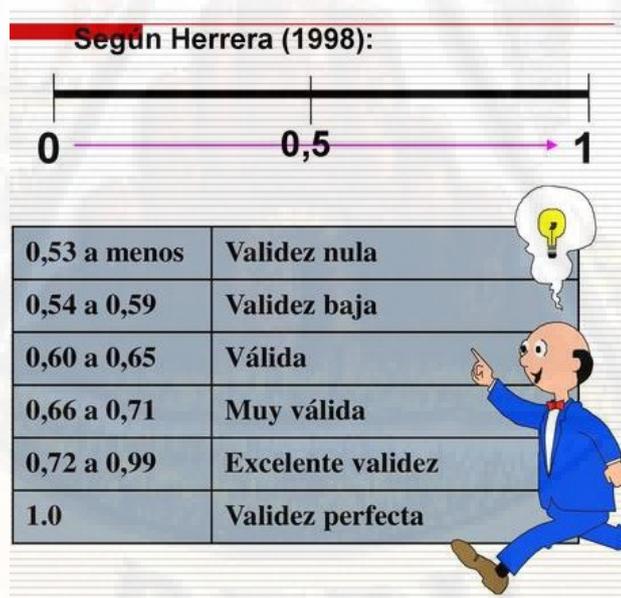
Variable Motivación

Coef.correlacion= 0.926268567

Corrección = 0.961723181

El criterio para interpretar el coeficiente de confiabilidad fue según Herrera (1998) está comprendido los valores hallados en la siguiente tabla:

Según Herrera (1998):



0,53 a menos	Validez nula
0,54 a 0,59	Validez baja
0,60 a 0,65	Válida
0,66 a 0,71	Muy válida
0,72 a 0,99	Excelente validez
1.0	Validez perfecta

El coeficiente alcanzado es Excelente validez por lo tanto procede la aplicación.

3.7. Descripción de los instrumentos:

Encuesta: es una herramienta de investigación que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información

Cuestionario: según Ricardo Arturo Osorio Rojas Profesor

Si una de las funciones del Profesor consiste en ayudar a los requerimientos concretos de sus alumnos. Para esta tarea deberá dominar, construir y aplicar Métodos y Técnicas de conocimiento e indagación que le permitan conocer las necesidades de ellos, como de quienes participan en el proceso escolar. Uno de estos instrumentos es el cuestionario. Por medio de la información que este instrumento entregue, podrá más fiel y profesionalmente, diagnosticar y responder a las necesidades educativas Individuales y/o colectivas de sus alumnos y de los profesores y así optimizar su desempeño en el proceso educativo.

Por lo anterior, es que me parece sumamente útil el conocimiento y manejo profesional de este instrumento:

EL CUESTIONARIO.

El Cuestionario es un instrumento de investigación. Este instrumento se utiliza, de un modo preferente, en el desarrollo de una investigación en el campo de las ciencias sociales: es una técnica ampliamente aplicada en la investigación de carácter cualitativa. No obstante, lo anterior, su construcción, aplicación y tabulación poseen un alto grado científico y objetivo. Elaborar un Cuestionario válido no es una cuestión fácil; implica controlar una serie de variables.

El Cuestionario es "un medio útil y eficaz para recoger información en un tiempo relativamente breve".

En su construcción pueden considerarse preguntas cerradas, abiertas o mixtas.

Test para la variable nivel de motivación y test para la variable desempeño docente., en ambos instrumentos la respuesta será:

1 Nunca	2 Casi nunca	3 Algunas veces	4 Casi siempre	5 Siempre
---------	--------------	-----------------	----------------	-----------

En la investigación se aplicó dos instrumentos a una muestra de 30 docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru, Huancayo. El primer instrumento es una escala de Lickert la cual permitió observar la motivación de los docentes (24 ítems), dividiéndose en tres dimensiones: Expectativa (12 ítems), Incentivo (06 ítems) y satisfacción (06 ítems) y el segundo instrumento es otra escala de Lickert el que permitió observar el Desempeño de los docentes (24 ítems), el cual se divide en dos dimensiones: Personal (12 ítems) y Pedagógica (12 ítems). Ambos instrumentos se aplicaron a la muestra de investigación durante el año académico 2018.

3.8. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Se utilizó las siguientes técnicas:

Técnicas	Instrumentos
Fichaje	Fichas bibliográficas, resumen, transcripción y resumen.
Encuesta	Cuestionario sobre Clima Institucional
Encuesta	Cuestionario sobre Desempeño Laboral

Las actividades a realizar fueron:

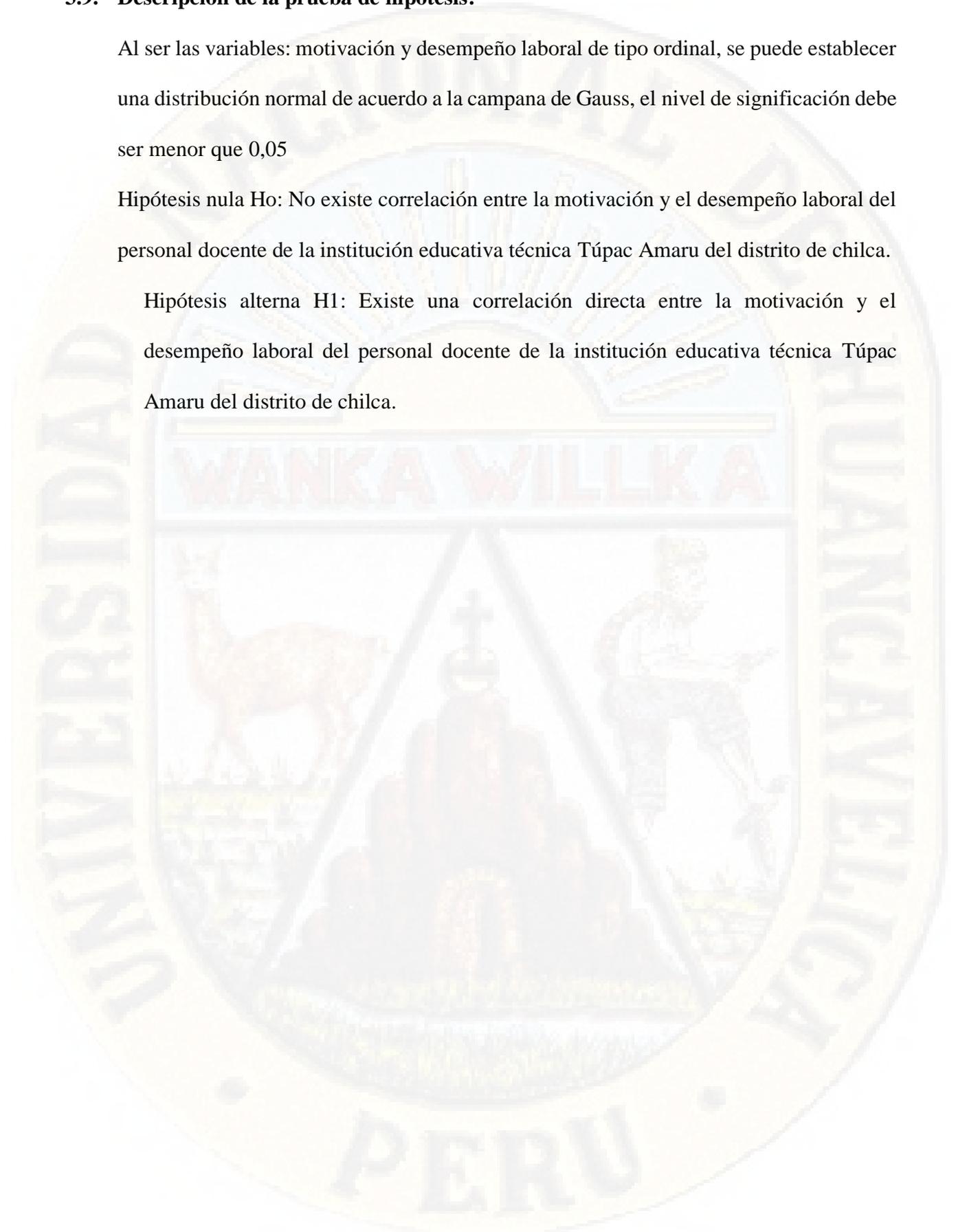
- Presentar la solicitud
- Encuestar según la disponibilidad de los docentes
- Se usó para el procesamiento de datos con el programa Excel y ssps utilizando formulas y gráficos

3.9. Descripción de la prueba de hipótesis:

Al ser las variables: motivación y desempeño laboral de tipo ordinal, se puede establecer una distribución normal de acuerdo a la campana de Gauss, el nivel de significación debe ser menor que 0,05

Hipótesis nula H_0 : No existe correlación entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa técnica Túpac Amaru del distrito de chilca.

Hipótesis alterna H_1 : Existe una correlación directa entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa técnica Túpac Amaru del distrito de chilca.



CAPÍTULO IV
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación e interpretación de datos.

4.1.1. Resultados de la variable Motivación:

En la tabla N° 1 se presenta el baremo del instrumento con sus correspondientes puntajes en las dos dimensiones de la variable Motivación.

Tabla N° 1
Baremo de los niveles de la Motivación por dimensiones y total

Niveles	Dimensiones de la Motivación			Total
	Expectativa	Incentivo	satisfacción n	
Muy deficiente	12 -21	6 – 10	6 – 10	24 – 43
Deficiente	22 – 31	11 – 15	11 – 15	44 – 62
Regular	32 – 40	16 – 20	16 – 20	63 – 81
Bueno	41 – 50	21 – 25	21 – 25	82 – 100
Muy bueno	51 – 60	26 – 30	26 – 30	101 - 120

Fuente: Tomado del instrumento.

Tabla N° 2
Niveles de las Dimensiones Motivación, Huancayo

Niveles	Leyenda	Motivación					
		Expectativa		Incentivo		Satisfacción	
		fi	%	fi	%	fi	%
Muy deficiente	MD	0	0	0	0	0	0
Deficiente	D	0	0	5	17	0	0
Regular	R	3	10	7	23	6	20
Bueno	B	15	50	10	33	16	53.3
Muy bueno	MB	12	40	8	27	8	26.7
Total		30	100	30	100	30	100

Fuente: Datos del anexo N° 1

Gráfico N° 1

Niveles de las dimensiones de Motivación



Fuente: Base de datos del anexo N° 1

En la tabla N° 2 se aprecia que la mayoría (53.3%) de los docentes del Institución Educativa Túpac Amaru de Huancayo – chilca es bueno en la dimensión de satisfacción, en la dimensión Incentivo el 33% es bueno y en la dimensión expectativa 50% tienen un nivel bueno.

Tabla N° 3

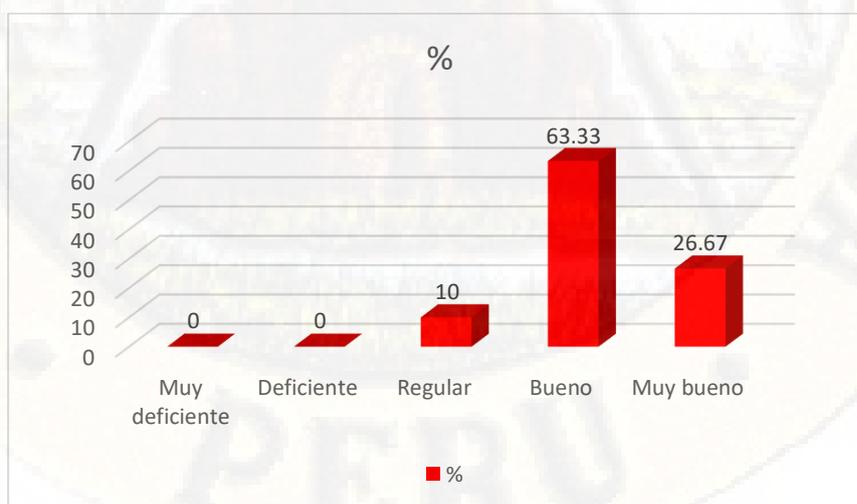
Niveles de la variable Motivación, Huancayo

Niveles	Leyenda	Fi	%
Muy deficiente	MD	0	0
Deficiente	D	0	0
Regular	R	3	10
Bueno	B	19	63.33
Muy bueno	MB	8	26.67
Total		30	100

Fuente: Datos del anexo N° 1

Gráfico N° 2

Niveles de la dimensión de la Variable Motivación, de la Institución Educativa Túpac Amaru Huancayo



Fuente: Datos del anexo N° 1

En la Tabla 3 observamos que el 63.33 % de los profesores de la Institución Túpac Amaru la motivación es buena. No se observa deficiente, ni muy deficiente.

4.1.2. Resultados de la variable Desempeño docente:

Se presenta, en la tabla No 4, los resultados de los 30 docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru el Desempeño docente, con sus correspondientes puntajes y nivel en cada una de las tres dimensiones.

Tabla N° 4

Baremo de los puntajes de la variable desempeño docente por dimensiones y total

Niveles	Dimensiones del desempeño docente		Total
	Personal	Pedagógica	
Muy deficiente	12 -21	12 -21	24 – 43
Deficiente	22 - 31	22 – 31	44 – 62
Regular	32 - 40	32 – 40	63 – 81
Bueno	41 - 50	41 – 50	82 – 100
Muy bueno	51 - 60	51 – 60	101 - 120

Fuente: Tomado del instrumento

A continuación, se presenta, en la tabla N° 7, los estadísticos descriptivos de las dimensiones del Desempeño docente.

Tabla N° 5

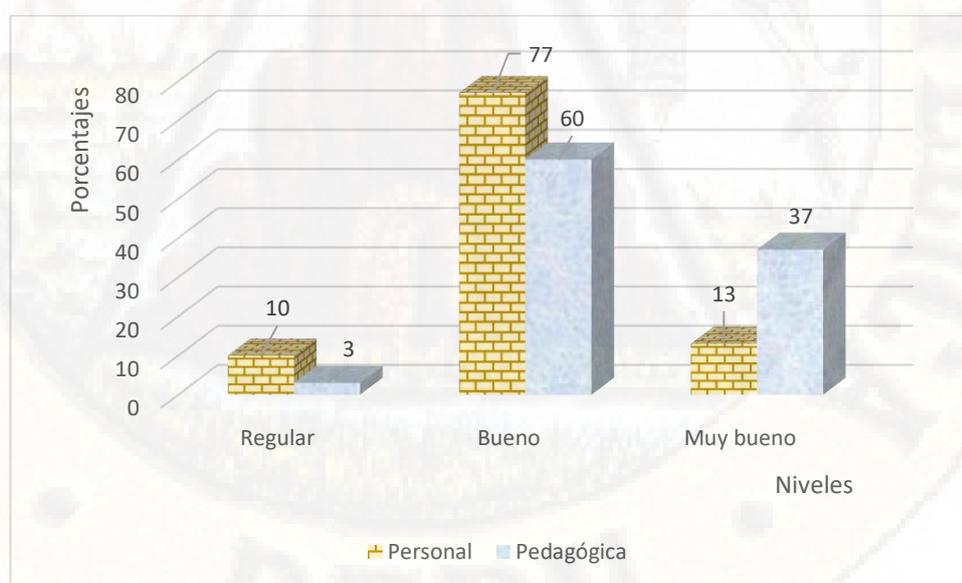
**Niveles de las dimensiones del Desempeño Docente de la Institución Educativa
Túpac Amaru, Huancayo**

Niveles	Leyenda	Desempeño docente			
		Personal		Pedagógica	
		fi	%	fi	%
Muy deficiente	MD	0	0	0	0
Deficiente	D	0	0	0	0
Regular	R	3	10	1	3
Bueno	B	23	77	18	60
Muy bueno	MB	4	13	11	37
Total		30	100	30	100

Fuente: Datos del anexo N° 2

Gráfico N° 3

**Niveles de las dimensiones del desempeño docente de la Institución Educativa
Tupac Amaru, Huancayo**



Fuente: Base de datos del anexo N° 2

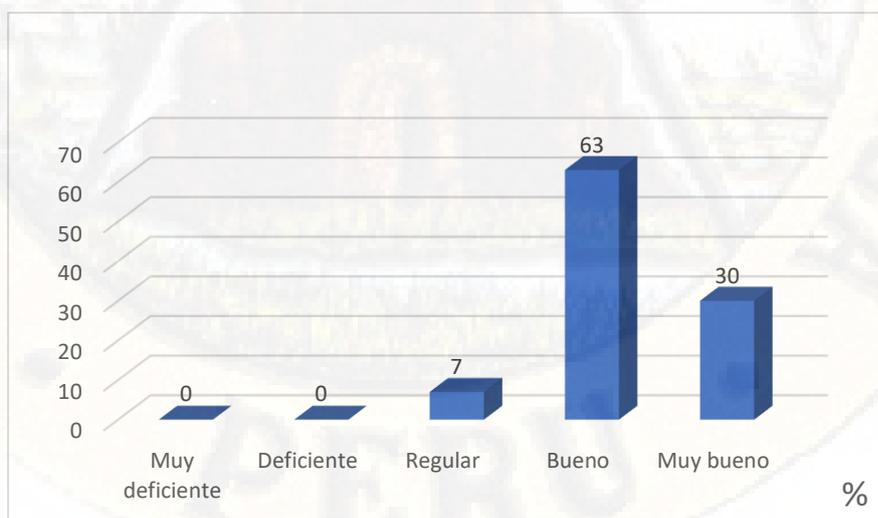
En la tabla N° 5 se aprecia que la mayoría (77%) de los docentes de la Institución educativa Túpac Amaru de Huancayo tienen un nivel Bueno en Nivel Persona, el 50% de los docentes observados presentan un nivel Bueno, en el Nivel Pedagógico no presentamos Muy deficiente y deficiente.

Tabla N° 6
Niveles del Desempeño docente de La Institución
Educativa Túpac Amaru

Niveles	Leyenda	fi	%
Muy deficiente	MD	0	0
Deficiente	D	0	0
Regular	R	2	7
Bueno	B	19	63
Muy bueno	MB	9	30
Total		30	100

Fuente: Datos del anexo N° 2

Gráfico N° 4
Niveles del Desempeño docente de la Institución Educativa
Túpac Amaru



Fuente: Datos del anexo N° 2

La tabla N° 6 muestra que el 63% de los docentes tiene un desempeño laboral bueno y ningún docente muestra deficiente o muy deficiente en su desempeño.

Tabla N° 7
Tabla de contingencia de motivación y el Desempeño laboral
De la Institución Tupac Amaru, Chilca

Niveles	Desempeño Laboral					Total
	MD	D	Regular	Bueno	Muy bueno	
Muy deficiente	0	0	0	0	0	0
Deficiente	0	0	0	0	0	0
Regular	0	0	2	1	0	03
Bueno	0	0	0	13	6	19
Muy bueno	0	0	0	5	3	08
Total	0	0	2	19	9	30

Fuente: Base de datos del anexo N° 1 y N° 2

La tabla N° 7 muestra que 13 profesores que muestran una motivación bueno también muestran un desempeño laboral bueno.

Seguidamente se realiza el análisis del coeficiente de correlación

Tabla N° 8
Valores para el Cálculo del Coeficiente de Correlación

N°	X	Y	N°	X	Y
1	91	94	16	102	86
2	101	106	17	84	102
3	95	102	18	90	92
4	76	65	19	88	93
5	91	91	20	94	94

6	97	102	21	90	86
7	106	92	22	97	92
8	85	103	23	105	97
9	93	100	24	114	112
10	100	103	25	94	90
11	116	98	26	93	93
12	71	79	27	117	94
13	93	97	28	85	95
14	102	102	29	88	92
15	86	102	30	80	94

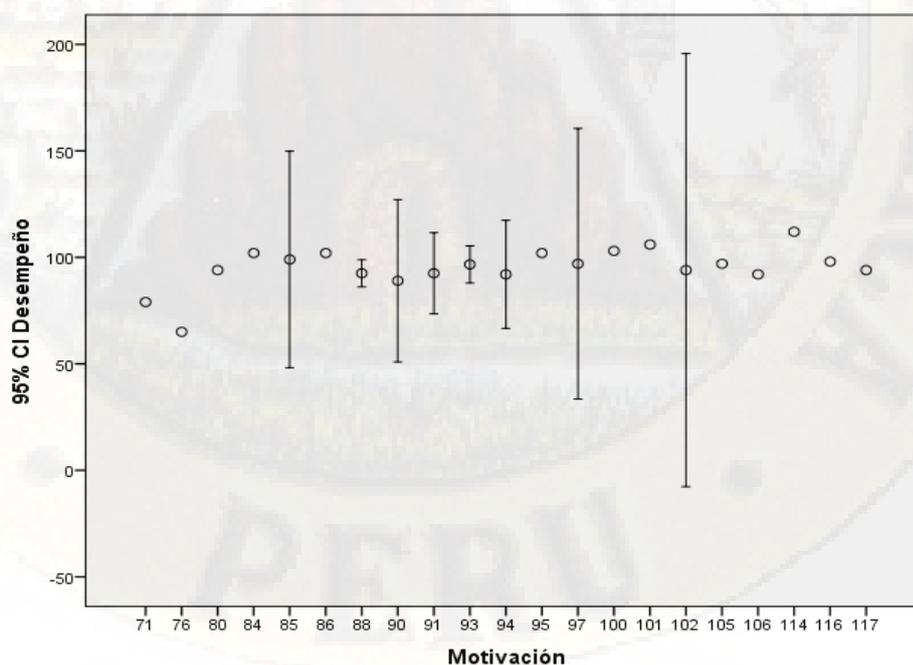
Fuente: Puntajes total de los anexos N° 1 y N° 2

En la tabla N° 08 se presenta puntajes de la variable Motivación y los puntajes de la variable Desempeño Laboral.

El grafico N° 5 muestra una correlación positiva, sin embargo, no se evidencia una correlación buena, pue los puntos no se alinean a una línea en forma diagonal, para un mejor análisis se calculará su coeficiente de correlación.

Gráfico N° 5

Barra de error de los puntajes de Motivación y los puntajes del Desempeño laboral



El coeficiente de Rho de Spearman calculado con el programa SPSS v.22 es de 0.287, de acuerdo al baremo de la tabla N° 09, se puede afirmar que existe una correlación débil entre la motivación y el desempeño docente.

Tabla N° 09

Tabla de interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
De $\pm 0,96$ a $\pm 1,00$	Correlación perfecta
De $\pm 0,85$ a $\pm 0,95$	Correlación fuerte
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,84$	Correlación significativa
De $\pm 0,50$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,49$	Correlación débil
De $\pm 0,10$ a $\pm 0,19$	Correlación muy débil
De $\pm 0,00$ a $\pm 0,09$	Correlación nula o inexistente

Fuente: Santisteban, C (2009; 117).

4.2. Estadísticos descriptivos

Los estadísticos y de la variable motivación y desempeño docente cálculos con el programa SPSS V.22 se presenta en la siguiente tabla:

Tabla N° 10

	Motivación	Desempeño
N		
	Válido	30
	Perdidos	0
Media	94,13	94,93
Mediana	93,00	94,00
Moda	93	102
Desviación estándar	10,843	8,773

En la tabla N° 10 se observa que la media de la motivación es de 94.13 puntos que corresponde a una motivación buena de acuerdo al baremo de la variable motivación (Tabla N° 1). Así mismo la media de la variable desempeño docente es de 94.93 con lo que se puede afirmar que el desempeño docente también es buena (tabla N° 4).

4.3. Proceso de Prueba de hipótesis

a) Prueba de la hipótesis general:

La hipótesis general de la investigación es: Existe una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.

Hipótesis para contrastar:

H₀: No existe una correlación directa significativa entre los puntajes de motivación y los puntajes del desempeño laboral en la Institución Educativa Túpac Amaru, Chilca- Huancayo.

H₁: Existe una correlación directa significativa entre los puntajes de motivación y los puntajes del desempeño laboral en la Institución Educativa Túpac Amaru, Chilca- Huancayo.

Para la prueba de hipótesis, se utiliza la prueba Rho Spearman con un nivel de significancia, $\alpha = 0.05$.

Tabla N° 11

	Rho de Spearman	Motivación	Desempeño
	Coefficiente de correlación	1,000	,287
Motivación	Sig. (bilateral)	.	,124
	N	30	30
	Coefficiente de correlación	0,287	1,000
Desempeño	Sig. (bilateral)	,124	.
	N	30	30

Decisión

De la tabla N° 11 se observa que el p – valor es mayor que el nivel de significancia ($0.124 > 0.05$), por tanto, no es posible rechazar la hipótesis nula.

Conclusión estadística

No existe correlación directa significativa entre los puntajes de motivación y los puntajes del desempeño laboral en la Institución Educativa Túpac Amaru, Chilca-Huancayo.

El coeficiente Rho Spearman es 0.287 y según el baremo de estimación de correlación de Spearman, se puede afirmar que, existe una correlación directa débil, sin embargo, no se pudo demostrar que existe correlación directa significativa entre los puntajes de motivación y los puntajes del desempeño laboral en la Institución de Educativa Túpac Amaru de Chilca – Huancayo para un nivel de significación de $\alpha=0,05$

b) Prueba de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Existe una relación directa entre la dimensión expectativa y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” El distrito de Chilca – Huancayo.

Hipótesis para contrastar:

H₀: No existe relación directa significativa entre el nivel de expectativa y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.

H₁: Existe relación directa significativa entre el nivel de expectativa y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo. Se utiliza la prueba Rho de Spearman para la prueba de hipótesis:

Tabla N° 12

	Rho de Spearman	Expectativa	Personal
Expectativa	Coefficiente de correlación	1.000	.336
	Sig. (bilateral)		.070
	N	30	30
Personal	Coefficiente de correlación	.336	1.000
	Sig. (bilateral)	.070	
	N	30	30

Decisión

De la tabla N° 12 se observa que el p – valor es mayor que el nivel de significancia ($0.07 > 0.05$), por tanto, no es posible rechazar la hipótesis nula.

Conclusión estadística: No existe relación directa significativa entre la dimensión expectativa y la dimensión personal de los docentes de la Institución

Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo, para un nivel de significación de $\alpha=0,05$

Hipótesis específica 2:

Existe una relación directa entre la dimensión expectativa y la dimensión la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.

Hipótesis para contrastar:

H₀: No existe correlación directa significativa entre los puntajes de la dimensión expectativa y los puntajes de la dimensión pedagógica en la Institución Educativa Túpac Amaru de Chilca.

H₁: Existe correlación directa significativa entre los puntajes de la dimensión expectativa y los puntajes de la dimensión pedagógica en la Institución Educativa Túpac Amaru de Chilca.

Se utiliza la prueba de Rho spearman para la prueba de hipótesis:

Tabla N° 13

	Rho de Spearman	Expectativa	Pedagógica
Expectativa	Coefficiente de correlación	1.000	.244
	Sig. (bilateral)		.193
	N	30	30
Pedagógica	Coefficiente de correlación	.244	1.000
	Sig. (bilateral)	.193	
	N	30	30

Decisión

De la tabla N° 13 se observa que el p – valor es mayor que el nivel de significancia ($0.193 > 0.05$), por tanto, no es posible rechazar la hipótesis nula.

Conclusión estadística: Por lo tanto, no se pudo demostrar que existe una correlación directa significativa entre los puntajes de dimensión expectativa y los puntajes de la dimensión pedagógica en la Institución Educativa Túpac Amaru Chilca, para un nivel de significación de $\alpha=0,05$

Hipótesis específica 3:

Existe una relación directa entre la dimensión incentivo y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.

Hipótesis para contrastar:

H₀: No existe relación directa y significativa entre la dimensión de incentivo y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.

H₁: Existe relación directa y significativa entre la dimensión incentivo y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.

Para la prueba de hipótesis, se utiliza la prueba Rho Spearman con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

Tabla N° 14

	Rho de Spearman	Incentivo	Personal
Incentivo	Coeficiente de correlación	1.000	.032
	Sig. (bilateral)		.865
	N	30	30
Personal	Coeficiente de correlación	.032	1.000
	Sig. (bilateral)	.865	
	N	30	30

Decisión

De la tabla N° 14 se observa que el p – valor es mayor que el nivel de significancia ($0.865 > 0.05$), por tanto, no es posible rechazar la hipótesis nula.

Conclusión estadística: No existe correlación directa significativa entre los puntajes de dimensión incentivo y los puntajes de la dimensión personal en la Institución Educativa Túpac Amaru Chilca, para un nivel de significación de $\alpha=0,05$

Hipótesis específica 4:

Existe una relación directa entre el nivel de incentivos y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.

Hipótesis para contrastar:

H₀: No existe relación directa y significativa entre el nivel de incentivo y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.

H₁: Existe relación directa y significativa entre el nivel de incentivo y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.

Para la prueba de hipótesis, se utiliza la prueba Rho Spearman con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

TABLA 15

	Rho de Spearman	Incentivo	Pedagógica
Incentivo	Coeficiente de correlación	1.000	.194
	Sig. (bilateral)		.305
	N	30	30
Pedagógica	Coeficiente de correlación	.194	1.000
	Sig. (bilateral)	.305	
	N	30	30

Decisión

De la tabla N° 15 se observa que el p – valor es mayor que el nivel de significancia ($0.305 > 0.05$), por tanto, no es posible rechazar la hipótesis nula.

Conclusión estadística: No existe correlación directa significativa entre los puntajes de dimensión incentivo y los puntajes de la dimensión pedagógica en la Institución Educativa Túpac Amaru Chilca, para un nivel de significación de $\alpha=0,05$

Hipótesis específica 5:

Existe relación directa entre el nivel de satisfacción y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.

Hipótesis a contrastar:

Ho: No existe relación directa y significativa entre el nivel de satisfacción y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.

H₁: Existe relación directa y significativa entre el nivel de satisfacción y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.

Para la prueba de hipótesis, se utiliza la prueba Rho Spearman con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

Tabla N° 16

	Rho de Spearman	Satisfacción	Personal
Satisfacción	Coeficiente de correlación	1.000	.315
	Sig. (bilateral)		.090
	N	30	30
Personal	Coeficiente de correlación	.315	1.000
	Sig. (bilateral)	.090	
	N	30	30

Decisión

De la tabla N° 16 se observa que el p – valor es mayor que el nivel de significancia ($0.09 > 0.05$), por tanto, no es posible rechazar la hipótesis nula.

Conclusión estadística: No existe correlación directa significativa entre los puntajes de dimensión satisfacción y los puntajes de la dimensión personal en la Institución Educativa Túpac Amaru Chilca, para un nivel de significación de $\alpha=0,05$

Hipótesis específica 6:

Existe una relación directa entre el nivel de satisfacción y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.

Hipótesis para contrastar:

H₀: No existe relación directa y significativa entre la dimensión satisfacción y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.

H₁: Existe relación directa y significativa entre la dimensión satisfacción y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.

Para la prueba de hipótesis, se utiliza la prueba Rho Spearman con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

Tabla N° 17

		Rho de Spearman	Satisfacción	Pedagógica
Satisfacción	Coefficiente de correlación		1.000	.091
	Sig. (bilateral)			.632
	N		30	30
Pedagógica	Coefficiente de correlación		.091	1.000
	Sig. (bilateral)		.632	
	N		30	30

Decisión

De la tabla N° 17 se observa que el p – valor es mayor que el nivel de significancia ($0.091 > 0.05$), por tanto, no es posible rechazar la hipótesis nula.

Conclusión estadística: No existe correlación directa y significativa entre los puntajes de la dimensión satisfacción y los puntajes de la dimensión pedagógica en la Institución Educativa Túpac Amaru Chilca, para un nivel de significación de $\alpha=0,05$

4.4. Discusión de resultados

Niria (2008), luego de su investigación, Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago, concluye que el clima organizacional determina el comportamiento de los trabajadores en una organización y que, es decir, para que las organizaciones puedan lograr un alto grado de eficiencia es necesario trabajar en ambientes sumamente motivadores, participativos y con un personal altamente motivado e identificado con la organización, comparando este resultado con nuestra investigación, se podría afirmar que hay una ligera coincidencia puesto que el gráfico presentado (gráfico N° 05) mostraba indicios de que a mayor motivación mayor era el desempeño laboral, aunque dicha correlación no resulte significativo estadísticamente.

Resaltando el trabajo de investigación de Zegarra (1993), quien encontró que cuando el estado motivacional es elevado, el rendimiento en el trabajador tiende a ser elevado y viceversa, en el presente trabajo se encontró una correlación débil, con el cual no se pudo desmostar una correlación significativa.

Los resultados obtenidos muestra que los docentes de la institución Tupac Amaru tienen una motivación buena, así también muestra un desempeño docente bueno, resultado que daba un indicio de una correlación entre dichas variables, correlación que no fue posible establecer su significancia, este resultado guarda cierta relación con los resultados de la investigación de Franco en el año 2005.

Cabe resaltar que, al igual que las investigaciones revisadas, fue posible medir la motivación y el desempeño docente utilizando la escala de Likert con 5 categorías, el cual nos permitió conocer el nivel de motivación y el nivel de desempeño de los docentes de dicha institución educativa, así como los estadísticos descriptivos.

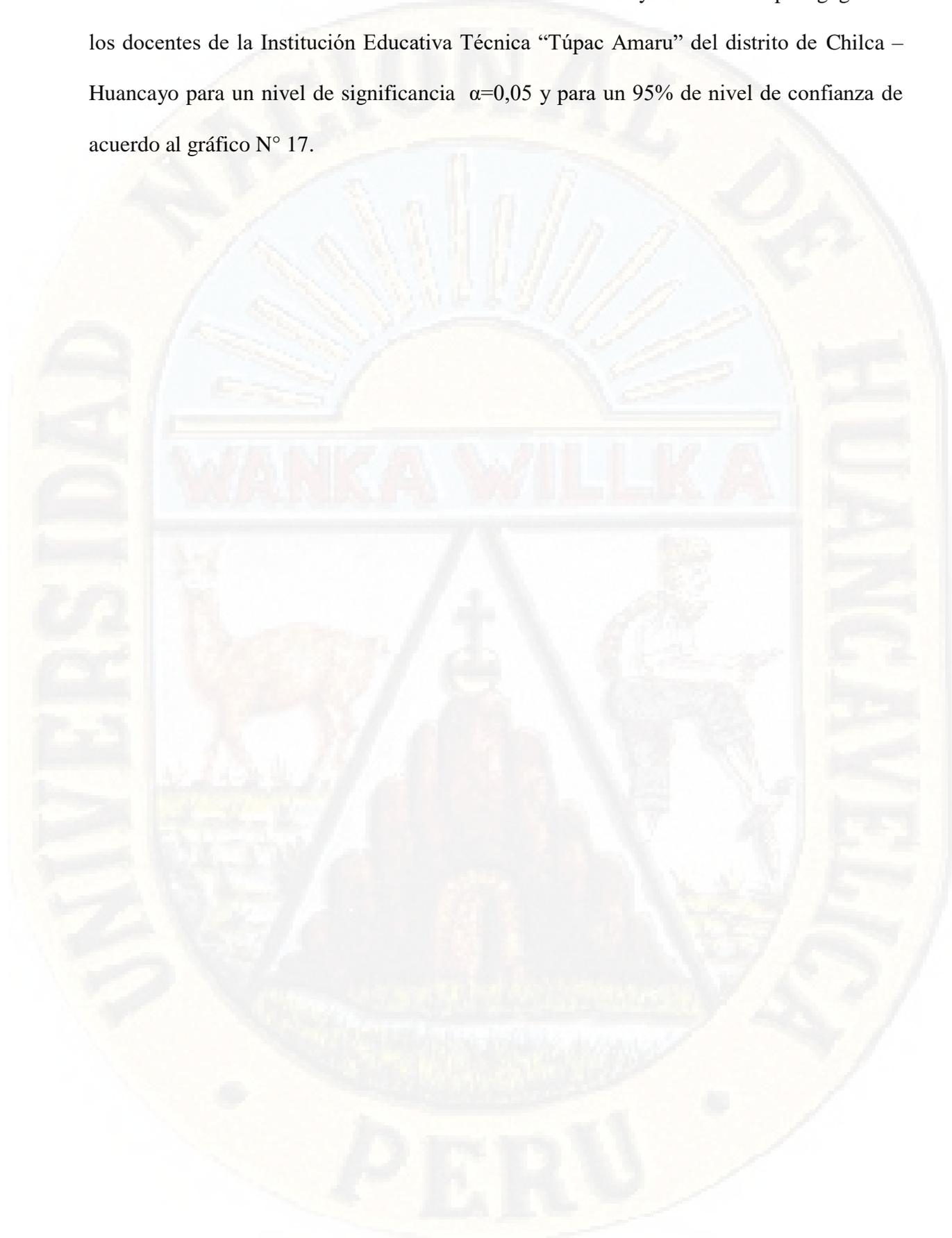
De acuerdo a la teoría donde se considera que la motivación es capaz de dirigir la conducta hacia un objetivo, en la práctica y un caso particular como una institución educativa que tiene una estructura de empresa no sería ajena a esta relación de motivación y desempeño, en el trabajo de campo que se realizó se obtuvieron datos que muestran una correlación débil según el baremo de correlación, con lo que se puede afirmar que hay cierta relación, el cual podría ser analizado teniendo en cuenta algunos factores como la metodología o el tamaño de muestra.

Al inicio de la investigación se propuso el objetivo general: Establecer la relación que existe entre motivación y el desempeño laboral en la Institución Educativa Túpac Amaru Chilca- Huancayo. Se aprecia que en la prueba de correlación estadística el coeficiente obtenido no es significativo. Según Rho Spearman el coeficiente de correlación es 0.287 con una probabilidad de error de 12.4% lo que permite afirmar que no existe una correlación positiva y significativa entre los puntajes de la motivación y los puntajes del desempeño laboral de los docentes. Afirmación que se hace con un nivel de significancia de $\alpha=0,05$ y un nivel de confianza de 0,95. Por lo que en el marco teórico se señala que la motivación es necesaria para poder desarrollar bien nuestras labores cotidianas de la vida diaria, pero sin embargo desarrollamos nuestras labores cada día por conservar nuestros trabajos. En la vida diaria siempre tratamos de realizar bien nuestras labores, pero cuando existe motivación mucho mejor.

CONCLUSIONES

1. No existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Institución Educativa Túpac Amaru, chilca, hipótesis que se demuestra para un nivel de significación $\alpha=0,05$ y con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,287 y p-valor de 0.124. De acuerdo a la tabla 11.
2. No existe relación directa entre la dimensión expectativa y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo para un nivel de significancia $\alpha=0,05$ y para un 95% de nivel de confianza de acuerdo a la tabla 12.
3. No existe una relación directa entre la dimensión expectativa y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo. Para un $\alpha=0,05$ y 95% de nivel de confianza de acuerdo a la tabla N° 13.
4. No existe una relación directa entre la dimensión incentivo y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo para un nivel de significancia $\alpha=0,05$ y para un 95% de nivel de confianza de acuerdo con la tabla N° 14.
5. No existe una relación directa entre la dimensión incentivo y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo para un nivel de significancia $\alpha=0,05$ y para un 95% de nivel de confianza de acuerdo a la tabla N° 15.
6. No existe una relación directa entre la dimensión satisfacción y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo para un nivel de significancia $\alpha=0,05$ y para un 95% de nivel de confianza de acuerdo a la tabla N° 16.

7. No existe una relación directa entre la dimensión satisfacción y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo para un nivel de significancia $\alpha=0,05$ y para un 95% de nivel de confianza de acuerdo al gráfico N° 17.



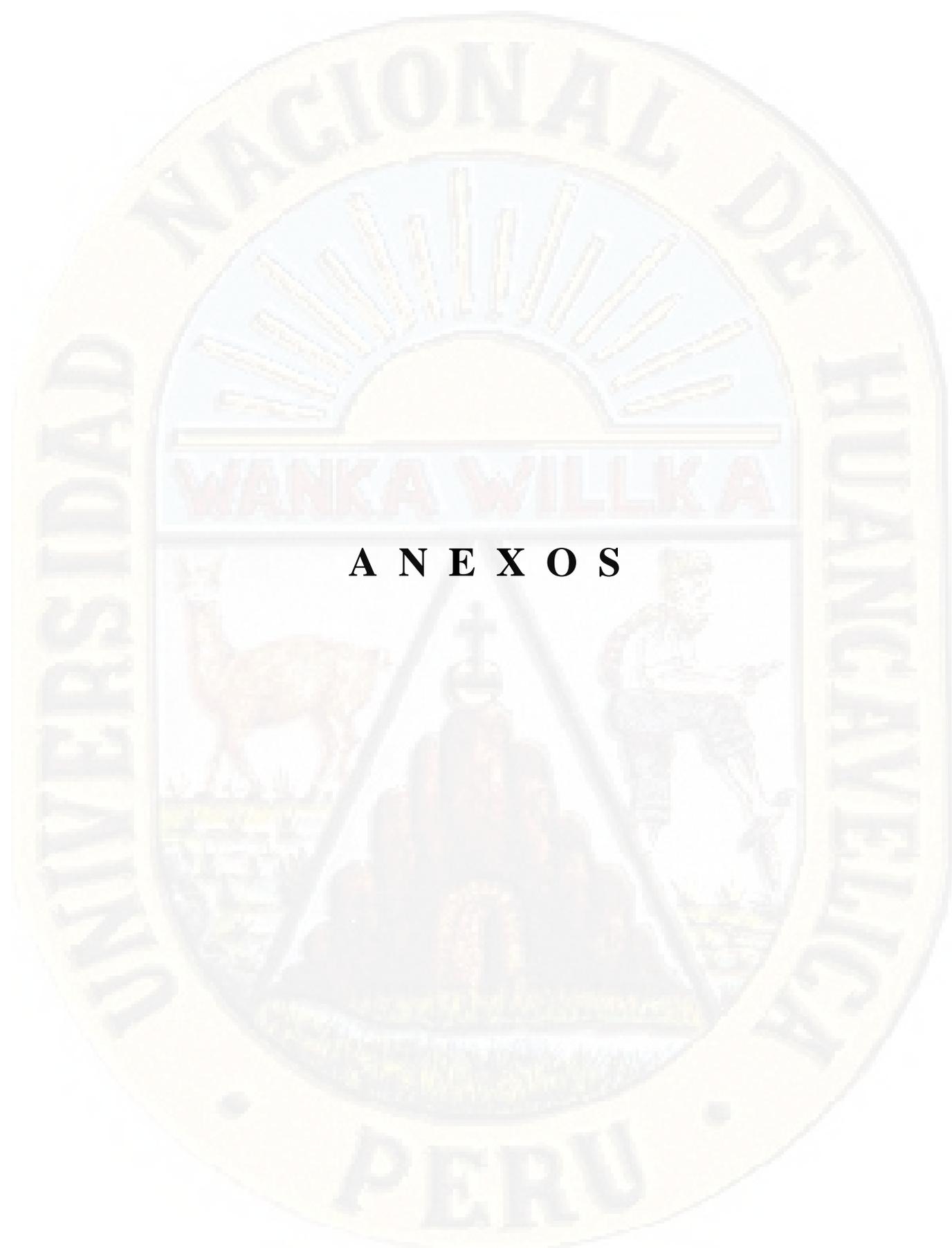
SUGERENCIAS

1. A los egresados de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica, se les sugiere, continuar investigando sobre la relación que existe entre motivación y el desempeño laboral de los diferentes Instituciones nuestra región a fin de demostrar que exista o reafirmar el estudio que no exista relación entre variables.
2. Se debe proponer a las instituciones políticas de capacitación y actualización docente basadas en talleres, charlas para así mantener la motivación de sus docentes. Para que fortalezcan políticas de motivación laboral basada en una mejorar el clima laboral buscando la satisfacción de sus miembros, especialmente de los docentes para impulsar un desempeño docente de calidad.
3. Se recomienda a la Institución Educativa Túpac Amaru y las diferentes instituciones que colaboren con las diferentes investigaciones ya que ella trae consigo nuevos conocimientos. Programar actividades específicas de capacitación docente además de programas relacionados a la autoestima, autoconcepto, el trabajo en equipo, la autorrealización, en la plana docente; y esto permitirá mejorar la calidad educativa,
4. Replicar la presente investigación en otras UGELs y DREs; por los mismos responsables o por otros investigadores; para así conseguir una mayor confiabilidad y viabilidad en sus resultados y conclusiones y generalizarse en otras realidades afines.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrile, M. (1998) *“Motivación y Aprendizaje”* Argentina
- Aldag, R. Brief, A. (1993). *Diseño de Tareas y Motivación del Personal*. Editorial. Trillas. México:
- Aliaga, J.; Ponce, C. y Pecho, J. (2000). *Una Escala de Evaluación del Desempeño Docente*. En Revista de Psicología Año IV, N° 6, Lima: UNMSM.
- Arguedas, J. (1986). *Nosotros los Maestros*. Lima: Horizonte.
- Ardilla, R. (1986) *“La motivación”* Editorial: Universitaria. Lima
- Arnau, J. (1984). *Motivación y Conducta*. Barcelona: Fontanela.
- Bolles, R. (1990). *Teoría de la Motivación: Investigación Experimental y Evaluación*. Editorial. Trillas. México.
- Cabral, C. (1986). *Motivación: Teoría y Clínica*. Editorial. Silbalba/Boedo. Buenos Aires. Argentina
- Campos, E. (1996). *Modelo Explicativo de las Actitudes del Maestro de Primaria de Lima Metropolitana Frente a la Enseñanza*. Tesis de Doctorado en Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima:
- Chirinos, R. (2000). *Constructivismo*. Edic. J.C. Lima pág. 38.
- Clifford, M. (1987). *En Enciclopedia Práctica de la pedagogía*. Tomo 2.
- Cruz, S. (2000) *“Una explicación didáctica a la formación de competencias.”* Bogotá.
- Fernández, J. (1987). *Escala de motivaciones Psicosociales*. Madrid: Tea.
- Galeano, E. (1998). *La Escuela del Mundo el Revés*. Catálogos. Patas Arriba. Buenos Aires. Argentina
- García, C. (2006) Estudio *expost facto* sobre la motivación y la satisfacción laboral. Editorial McGraw. México.

- García, M. y Barbero, M. (1998). *La Satisfacción Laboral en los Jóvenes como expresión de los Aspectos Extrínsecos del Trabajo. Libro de Resúmenes del II Congreso Iberoamericano de Psicología*. Madrid: COP-SIP.
- Huertas, J. (1997). *Motivación. Queremos aprender"*: Aique, 1997, 412 pp. Buenos Aires. Argentina.
- Lacruz, M. (2005) *Relaciones entre formación, motivación y satisfacción laboral*. Área de Psicología Social, Universidad de Zaragoza. España
- Leeds y Carroll (1947). *The Minnesota Teacher Attitude Inventory Manual*. New York: Psychological Co.
- Loli, A., López, E. y Atalaya, (1999). *La Autoestima y los Valores en las Microempresas del Cono Oeste de Lima*. Revista de Investigaciones e Psicología. UNMSM. Lima.
- Maslow, A. (1994). *Motivación y Personalidad*. Madrid: Díaz de Santos.
- Mayor, J. Y Pinillos, J. (1990). *Motivación y Emoción*. Madrid: Alambra.
- Ministerio de Educación (2001) *Diseño Curricular Nacional*. Lima
- Nizama Sandoval, María. (1998) *La Motivación Docente y su influencia en el desarrollo Psicomotor del 1º grado Primaria del C.E "Hermanos Meléndez " La Unión*. Piura.
- Organización Internacional del Trabajo. (1996). *Evolución Reciente del Sector de la Educación*. Ginebra: OIT.
- Rubén, A. "*Psicología del trabajo*" editorial universitaria, Santiago de Chile
- Sulmont, D. Y Valcárcel, M. (1993). *Vetas del Futuro: Educación y Cultura en las Minas del Perú*. Pontificia universidad Católica del Perú. Lima.
- Trahtemberg, L. (1995). *La Educación en la era de la Tecnología y el Conocimiento: El Caso Peruano Apoyo*. Lima. Perú
- Woolfolk, W. y Davis, K. (1996). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. Mc Editorial. Graw Hill. México.



A N E X O S

MATRIZ DE CONSISTENCIA

**MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICA “TUPAC AMARU”
DEL DISTRITO DE CHILCA – HUANCAYO**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>General ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo?</p> <p>Específicos - ¿Qué relación hay entre el la dimensión y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo? - ¿Cómo es la relación existente entre la</p>	<p>General Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.</p> <p>Específicos: - Conocer la relación que existe entre la dimensión expectativa y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo. - Explicar la relación que existe la dimensión de</p>	<p>General Existe una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.</p> <p>Específicas: - Existe una relación directa entre la dimensión expectativa y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo. - Existe una relación directa entre la</p>	<p>V.I. Motivación</p> <p>V.D. Desempeño Laboral.</p>	<p>Expectativa</p> <p>Incentivo</p> <p>Satisfacción</p> <p>Personal</p>	<p>Muestra actitud de mejora. Se mantiene con perspectiva de mejora laboral. Recibe incentivos de los órganos intermedios. Es valorado su labor. Se siente contento con su labor. Su labor responde a su capacidad. Se muestra coherente con lo que dice.</p>	<p>Tipo de Investigación Básica</p> <p>Nivel de Investigación Descriptiva correlacional Diseño Descriptivo correlacional simple</p> <p>Método Científico, descriptivo y Comparativo.</p> <p>Población 120 docente de la I. E. T. Túpac Amaru Muestra</p>

<p>dimensión expectativa y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo?</p> <p>- ¿Cuál es la relación que hay entre la dimensión incentivo y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo?</p> <p>- ¿Qué relación hay entre la dimensión incentivo y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo?</p> <p>- ¿Cómo es la relación existente entre la dimensión satisfacción y la dimensión personal de</p>	<p>expectativa y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.</p> <p>- Identificar la relación que existe entre la dimensión incentivo y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.</p> <p>- Precisar la relación que hay entre el nivel de incentivo y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.</p> <p>- Analizar la relación que hay entre la dimensión satisfacción y la</p>	<p>dimensión expectativa y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.</p> <p>- Existe una relación directa entre la dimensión incentivo y la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.</p> <p>- Existe una relación directa entre la dimensión incentivo y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.</p> <p>- Existe una relación directa entre la dimensión satisfacción y</p>		<p>Pedagógico</p>	<p>Es modelo y ejemplo para sus alumnos.</p> <p>Manifiesta desarrollo personal.</p> <p>Realiza planeamiento curricular.</p> <p>Evalúa formativamente a los estudiantes.</p>	<p>30 docentes</p> <p>Muestreo</p> <p>No probabilístico</p> <p>Técnicas</p> <p>Observación, fichaje, Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Test</p>
---	---	--	--	--------------------------	---	--

<p>los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre la dimensión satisfacción y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo?</p>	<p>dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.</p> <p>- Estudiar la relación que existe entre la dimensión satisfacción y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.</p>	<p>la dimensión personal de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.</p> <p>- Existe una relación directa entre la dimensión satisfacción y la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Técnica “Túpac Amaru” del distrito de Chilca – Huancayo.</p>				
---	--	---	--	--	--	--

GALERIA FOTOGRAFICA







UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

ESCUELA DE POSGRADO SECCIÓN HUANCAYO

Huancayo, 21 de setiembre del 2017.

Oficio N° 022-2017-EPS-UNH-S-H

Señor
Señor Director del Colegio "Tupa Amaru"
CHILCA

ASUNTO: SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA APLICAR ENCUESTA

Es grato dirigirme a su digna Dirección para hacer llegar el saludo cordial a nombre la Universidad Nacional de Huancavelica Sede Huancayo y suplicarle tenga a bien de autorizar a la Profesora Tatiana Biané Rojas Aire para que aplique una encuesta para su trabajo de investigación titulado: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TECNICA "TUPAC AMARU" DEL DISTRITO DE CHILCA - HUANCAYO - 2017.

Es oportunidad para expresarle mi respeto y aprecio personal.
Atentamente



TOBIAS JORGE ROJAS RODRIGUEZ

DNI 21113500

SECCIÓN HUANCAYO

*Pasa a la Sublevar
F. G. I y II
25/09/2017*



25 SEP 2017
A. Urosi zald...

MESA DE PARTES	
Expediente N°	1642
Fecha:	25/09/2017
Procesar:	

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN MOTIVACIÓN

Que tiene la finalidad la obtención de información sobre desempeño laboral del docente en la institución reservamos la confidencialidad de su respuesta.

DATOS GENERALES:

DATOS GENERALES:

Edad: Sexo: Condición Laboral

INSTRUCCIONES: En cada uno de los ítems selecciona uno de las cinco alternativas, la que sea las más apropiada a su opinión selecciona el número del (1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogió según su convicción marca con un aspa (x). No existe respuestas correctas e incorrectas, asegúrate a responder todos los enunciados de acuerdo al siguiente criterio.

1 Nunca	2 Casi Nunca	3 algunas Veces	4 Casi Siempre	5 siempre
---------	--------------	-----------------	----------------	-----------

Nº	CRITERIO	VALORACION				
		1	2	3	4	5
	EXPECTATIVA					
1	Siente a menudo la necesidad de realizar grandes proyectos.				X	
2	Siempre te gusta formar parte del equipo directivo de su centro educativo.			X		
3	Desearía realizar alguna actividad que le permite dirigir algún grupo de personas.			X		
4	Desearía realizar cursos de formación con cierta periodicidad para mejorar su eficacia laboral.				X	
5	Debe proponerse nuevas metas para llegar a ser lo que usted desearía ser.				X	
6	Desearía que la organización y funcionamiento de su Centro Educativo fuesen más efectivos.					X
7	Está capacitado para desempeñar un cargo o puesto de nivel				X	

	sienta seguro de su aprendizaje.					X	
21	Organiza el escenario de enseñanza teniendo en cuenta el espacio y el contenido.					X	
22	La comunicación docente/estudiante es fluida y espontánea creando un clima de confianza.			X			
23	En sus explicaciones se ajusta bien al desarrollo de capacidades en los estudiantes.					X	
24	Los materiales y recursos seleccionados para la sesión permite desarrollar las actividades y alcanza el logro de los aprendizajes esperados.				X		
TOTAL							

¡Gracias por su colaboración!

	trabajo.					
7	Es respetuoso(a) con los estudiantes.					X
8	Es honesto con las reglas y las normas de convivencia en la institución educativa.				X	
9	Se siente aceptado por sus colegas en la Institución.				X	
10	Mantiene un estado de ánimo adecuada para afrontar problemas.				X	
11	Se siente dispuesto a aceptar los cambios educativos.			X		
12	comparte sus conocimientos con los otros docentes.				X	
	PEDAGÓGICA					
13	La planificación curricular que presenta es adecuada a las necesidades e intereses de los estudiantes.				X	
14	Ejecuta la programación anual, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje de manera óptima.					X
15	Tiene autonomía para planificar su propio trabajo.				X	
16	En el momento INICIO prevé actividades orientadas a recoger los saberes previos de los estudiantes.				X	
17	En el momento INICIO prevé actividades para presentar el propósito de la sesión y las actividades que realizarán los estudiantes durante la sesión.				X	
18	Las clases están dosificadas, organizadas y estructuradas adecuadamente al logro del aprendizaje.				X	
19	Aplica métodos y estrategias adecuados al logro de aprendizaje.					X
20	Retroalimenta adecuadamente haciendo que el estudiante se					

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL

Tiene la finalidad de la obtención de información sobre desempeño laboral del docente en la institución reservamos la confidencialidad de su respuesta.

DATOS GENERALES:

Edad: Sexo: Condición Laboral:

INSTRUCCIONES: En cada uno de los ítems selecciona uno de las cinco alternativas, la que sea las más apropiada a su opinión selecciona el número del (1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogió según su convicción marca con un aspa (x). No existe respuestas correctas e incorrectas, asegúrate a responder todos los enunciados de acuerdo al siguiente criterio.

1 Nunca	2 Casi Nunca	3 algunas Veces	4 Casi Siempre	5 siempre
---------	--------------	-----------------	----------------	-----------

Nº	CRITERIO	VALORACION				
		1	2	3	4	5
PERSONAL						
1	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la institución educativa.					X
2	Se siente satisfecho con el aprendizaje de los estudiantes.				X	
3	Durante la clase observa que los estudiantes aprenden con facilidad.			X		
	La institución le posibilita la manera de seguir capacitándose y actualizándose.		X			
	Obtiene reconocimientos por el buen trabajo realizado por parte de la institución.			X		
	Mantiene el respeto con los colegas y demás compañeros de					X

21	Cómo persona puede llegar a lograr una integración satisfactoria dentro del mundo laboral.				X	
22	Considera que está preparado para afrontar cualquier problema relativo a su actividad.				X	
23	Considera que tiene facilidad para formar un equipo de trabajo y que éste le aceptaría fácilmente.			X		
24	El día de su jubilación estará satisfecho de su labor profesional realizada.			X		
TOTAL						

¡Gracias por su colaboración!

UNIVERSIDAD WANKA WILKAMA

	Superior.					
8	Posee las características necesarias para dirigir técnica y humanamente a un equipo de trabajo.				X	
9	En general se preocupa por el desempeño de sus tareas profesionales.				X	
10	Es constante en la búsqueda de medios para ascender de nivel profesional.					X
11	Se esfuerza por ganarse la confianza y aprecio de sus compañeros, amigos y otras personas.			X		
12	Conoce su trabajo y lo ejecuta conforme a las exigencias del mismo.				Y	
INCENTIVO						
13	Por sus méritos (conocimientos y valía), tiene asegurado el puesto que actualmente ocupa en su centro educativo.					X
14	Cree que la dirección de su centro educativo le eligiera entre otros candidatos para un puesto de mayor responsabilidad.				X	
15	Tiene un puesto de trabajo seguro en la institución educativa.			X		
16	Sus jefes y superiores le reconocen su valía profesional.				X	
17	Hasta el momento a logrado un rendimiento laboral satisfactorio.				X	
18	Ha recibido un reconocimiento de su Institución Educativa UGE un L Y DREJ.				X	
SATISFACCIÓN						
19	Le importa mucho lo que la gente pueda decir de usted.			X		
20	Le gusta que sus compañeros de trabajo cuenten con usted ante problemas importantes o difíciles o de otro tipo de actividad.				X	



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(Creada por Ley 25265)
ESCUELA DE POST GRADO
(Aprobado con Resolución N° 736-2005-ANR)



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE JUECES DE LA
TESIS TITULADA "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE
EN LA INSTITUCION EDUCATIVA CHINCHAYSUYO DISTRITO DE SAPALLANGA, HUANCAYO"

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del Juez : Vásquez Gallardo Elizabeth
 1.2. Grado Académico / mención : Mg. Doctor en Investigación Superior
 1.3. DNI / Teléfono y/o celular : 964701909
 1.4. Cargo e institución donde labora : Coordinadora Académica UNH
 1.5. Autor del instrumento(s) : Rojas Aive de Villaneda Tatiana Blane
 1.6. Lugar y fecha : Huancayo el 24 de Junio de 2017

2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	INSUFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					X
8. COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E
					4	6

CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez = $\frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{0,92}{1} = 0,92$

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado).

CATEGORÍA		INTERVALO
No válido, reformular	<input type="radio"/>	[0,20 – 0,40]
No válido, modificar	<input type="radio"/>	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<input type="radio"/>	<0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	<input checked="" type="radio"/>	<0,81 – 1,00]

4. RECOMENDACIONES:

.....

Elizabeth Vásquez Gallardo

Firma del Juez

Mg. Elizabeth Vásquez Gallardo
40997090



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
(Creada por Ley 25265)
ESCUELA DE POST GRADO
(Aprobado con Resolución N° 736-2005-ANR)



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE JUECES DE LA TESIS
TITULADA "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA CHINCHAYSUYO DISTRITO DE SAPALLANGA, HUANCAYO"

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del Juez : Jesús Balbín Evelyn Jeannd
 1.2. Grado Académico / mención : Maestría en Administración
 1.3. DNI / Teléfono y/o celular : 10.8.33126 / 9.64.8.592.12
 1.4. Cargo e institución donde labora : Docente "Franklin Roosevelt"
 1.5. Autor del instrumento(s) : Rojas Aire de Uellaneda Tatiana Bione
 1.6. Lugar y fecha : 07/ Junio 2017

2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEPENDIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					X
8. COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		↓ A	↓ B	↓ C	↓ D	↓ E
					4	6

CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez = $\frac{1xA + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = \frac{092}{50}$

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado).

CATEGORÍA		INTERVALO
No válido, reformular	<input type="radio"/>	[0,20 – 0,40]
No válido, modificar	<input type="radio"/>	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<input type="radio"/>	<0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	<input checked="" type="radio"/>	<0,81 – 1,00]

4. RECOMENDACIONES:

.....

Evelyn Jesús Balbín
PSICOLOGO
P.A.P. 6449

Firma del Juez



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
(Creada por Ley 25265)
ESCUELA DE POST GRADO
(Aprobado con Resolución N° 736-2005-ANR)



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE JUECES DE LA TESIS TITULADA "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA CHINCHAYSUYO DISTRITO DE SAPALLANGA, HUANCAYO"

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del Juez : Hinostroza Eulogio Benjamín
 1.2. Grado Académico / mención : Investigación y docencia Superior
 1.3. DNI / Teléfono y/o celular : 964701909
 1.4. Cargo e institución donde labora : Docente en la UPEL
 1.5. Autor del instrumento(s) : Rojas Aire de Vellanada Tatiana Bione
 1.6. Lugar y fecha : 05 de Junio de 2017 - 14:00

2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	RÉGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.			X		
8. COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS	A	B	C	D	E
(realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			1	4	5

CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez = $\frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{0,88}{1} = 0,88$

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado).

CATEGORÍA		INTERVALO
No válido, reformular	<input type="radio"/>	[0,20 - 0,40]
No válido, modificar	<input type="radio"/>	<0,41 - 0,60]
Válido, mejorar	<input type="radio"/>	<0,61 - 0,80]
Válido, aplicar	<input checked="" type="radio"/>	<0,81 - 1,00]

4. RECOMENDACIONES:

.....

Firma del Juez

MG. BENJAMÍN HINOSTROZA EULOGIO
41695579