

Motivación docente y desempeño laboral en Pachiza, San Martín – Perú

Teacher motivation and job performance in Pachiza, San Martín – Peru

Motivação docente e desempenho profissional em Pachiza, San Martín – Peru

Jorge Washington Saavedra Sandoval

jwashingtonsaavedrasandoval@gmail.com

Escuela de posgrado - Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle

ORCID: 0000-0001-9178-5007

Katherin Santillán Guzmán

katherin.santillan@upeu.edu.pe

Escuela de Administración y Negocios Internacionales - Universidad Peruana Unión

ORCID: 0000-0002-6623-7727

Renán Saavedra Sandoval

rsaavedrasa@unmsm.edu.pe

Escuela de posgrado - Universidad Nacional Mayor de San Marcos

ORCID: 0000-0002-3018-9460

RESUMEN

El presente estudio describe y explica el grado de correlación entre la motivación docente y su desempeño laboral, analizando el nivel de desarrollo de cada una de las variables. El objetivo fue determinar la relación entre la motivación docente y su desempeño laboral en las Instituciones Educativas de la localidad de Pachiza. Para ello, se elaboró una encuesta para valorar el nivel de motivación docente con 12 ítems y una ficha de observación con 18 ítems para medir el desempeño laboral; se empleó el diseño no experimental-transversal-correlacional y el coeficiente de Pearson con una muestra de 20 docentes, seleccionados de manera no probabilística. Los resultados descriptivos indican que el 65% de los docentes tiene una motivación alta; el 35% restante de los docentes evidencian una motivación media; no obstante, el 75% de los docentes evidencian desempeño laboral aceptable; el 15% de los docentes evidencian un desempeño laboral deficiente; y solamente el 10% restante de los docentes evidencian un buen desempeño laboral. En el análisis correlacional, se obtuvo una asociación positiva moderada y alta entre dichas variables de estudio. En efecto, la relación entre la motivación docente y su desempeño laboral en las Instituciones Educativas de la localidad de Pachiza, durante el periodo 2021 es de 0,81; es decir, existe una relación alta *con dirección positiva*; lo cual significa, que los docentes que tienen un buen nivel de motivación interna y externa están asociados positivamente con su desempeño laboral, tanto a nivel de sus funciones pedagógicas y sociales.

Palabras clave / Descriptores: Motivación, docente, desempeño laboral, institución educativa.

ABSTRACT

This study describes and explains the degree of correlation between teacher motivation and job performance, analyzing the level of development of each of the variables. The objective was to determine the relationship between teacher motivation and their work performance in the Educational Institutions of the Pachiza locality. To do this, a survey was developed to assess the level of teacher motivation with 12 items and an observation sheet with 18 items to measure job performance; the non-experimental-transversal-correlational design and the Pearson coefficient were used with a sample of 20 teachers, selected in a non-probabilistic manner. The descriptive results indicate that 65% of teachers have a high motivation; the remaining 35% of teachers show medium motivation; however, 75% of teachers show acceptable job performance; 15% of teachers show poor job performance; and only the remaining 10% of teachers show good job performance. In the correlational analysis, a moderate and high positive association was obtained between these study variables. Indeed, the relationship between teacher motivation and their job performance in the Educational Institutions of the town of Pachiza, during the period 2021 is 0.81; that is, there is a high relationship with a positive direction; which means that teachers who have a good level of internal and external motivation are positively associated with their job performance, both at the level of their pedagogical and social functions.

Keywords / Descriptors: Motivation, teacher, job performance, educational institution.

RESUMO

Este estudo descreve e explica o grau de correlação entre a motivação docente e o desempenho no trabalho, analisando o nível de desenvolvimento de cada uma das variáveis. O objetivo foi determinar a relação entre a motivação do

professor e seu desempenho no trabalho nas Instituições Educacionais da localidade de Pachiza. Para isso, foi desenvolvida uma pesquisa para avaliar o nível de motivação do professor com 12 itens e uma ficha de observação com 18 itens para medir o desempenho no trabalho; o delineamento não experimental-transversal-correlacional e o coeficiente de Pearson foram utilizados com uma amostra de 20 professores, selecionados de forma não probabilística. Os resultados descritivos indicam que 65% dos professores apresentam alta motivação; os restantes 35% dos professores apresentam motivação média; no entanto, 75% dos professores apresentam desempenho profissional aceitável; 15% dos professores apresentam baixo desempenho no trabalho; e apenas os 10% restantes dos professores apresentam bom desempenho no trabalho. Na análise correlacional, obteve-se associação positiva moderada e alta entre essas variáveis do estudo. De fato, a relação entre a motivação dos professores e seu desempenho no trabalho nas Instituições de Ensino da cidade de Pachiza, durante o período de 2021, é de 0,81; ou seja, existe uma alta relação com uma direção positiva; o que significa que os professores que apresentam um bom nível de motivação interna e externa estão positivamente associados ao seu desempenho profissional, tanto ao nível das suas funções pedagógicas como sociais.

Palavras-chave / Descritores: Motivação, professor, desempenho profissional, instituição de ensino.

1. INTRODUCCIÓN

El presente estudio, constituye la recopilación, interpretación y discusión crítica, así como algunos aportes de los autores sobre el tema de la motivación, con lo que buscamos incrementar el conocimiento básicamente de las principales teorías sobre la motivación en general, la motivación en el campo educativo y del docente en particular; así como los niveles y formas de desempeño laboral de los mismos. La motivación, como proceso psicopedagógico se ha convertido en un importante motivo de estudio, ya que se entiende que es la fuerza interna que impulsa a un ser a realizar una labor con la mayor pre disposición; pero cuyos resultados están condicionados por la realidad, es decir la motivación conlleva a las personas a querer hacer las cosas; el cómo una persona realiza tal actividad depende de sus habilidades, conocimientos, destrezas y de las condiciones físico- ambientales, de equipamiento, etc.

Con tener docentes motivados, se busca que éstos den el máximo de su esfuerzo, sobreponiéndose a las dificultades y limitaciones propias de la realidad, para así cumplir con la formación de todas las dimensiones en los educandos, es decir tener un buen desempeño laboral. Pero el docente no sólo interactúa con los educandos, también llega por medio de éstos a los padres de familia, se relaciona también con las instituciones, con las autoridades y con la sociedad en su conjunto, por lo tanto, la motivación también suele ponerse de manifiesto, frente todos estos actores y espacios.

Según Gutiérrez (2006) refiere: “que una tarea vital del líder y su equipo es establecer el sistema de medición del desempeño de la organización, de tal forma que se tenga claro cuáles son los signos de la organización, y con base en ellos se pueden encauzar el pensamiento y la acción a lo largo del ciclo de negocio en los diferentes procesos. El proceso del desempeño laboral del docente es centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación. El presente estudio, busca conocer los caracteres y la relación entre la motivación de los docentes y su desempeño laboral en las instituciones educativas de la comunidad de Pachiza. Estudio que pretende convertirse en un instrumento valioso para el conocimiento cabal de estas variables en esta comunidad educativa y permita a los actores principales, llámese directores, docentes, padres de familia y UGEL tomar medidas que los ayuden a superar las dificultades encontradas. Asimismo, es conveniente, para una mejor comprensión del estudio, conocer algunos conceptos básicos.

2. FUNDAMENTO TEÓRICO

2.1. TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN:

Según la Real Academia Española (2016), la motivación es el “conjunto de factores internos o externos que determina en parte las acciones de una persona”. El presente concepto expresa de manera genérica qué se entiende por motivación, en el sentido amplio de la palabra. La motivación desde el punto de vista de la psicología es “aquella que puede dar la respuesta a la cuestión del porqué del comportamiento humano: ¿Por qué una persona en un momento dado actúa de una manera y no de otra? ¿por qué en una misma situación las personas actúan de maneras distintas?”, García (2007 en Gallardo, 2017 p.11)

Las teorías de la motivación tratan de descubrir los elementos o estímulos que inciden en la forma de actuar de las personas. Según el grado de motivación de una persona, así será su modo de actuación. Se pueden distinguir dos tipos de teorías de la motivación, en función del objeto de estudio que persiguen:

- **Teorías de contenido.** Estudian los elementos que motivan a las personas.
- **Teorías de proceso.** Se ocupan del proceso de la motivación: cómo se desarrolla, cuáles son sus posibles orígenes, etc.

Desde el punto de vista cronológico, las primeras teorías que se desarrollaron fueron las de contenido.

2.1.1. Teorías de contenido.

Estas teorías acentúan la importancia de los factores de la personalidad humana, puesto que estos determinan la forma de realizar las tareas y la energía con la que se desarrollan. De esta forma, tratan de analizar las necesidades y los refuerzos relacionados con la actuación de las personas en el entorno laboral.

Entre las teorías de contenido se pueden destacar las desarrolladas por los siguientes autores:

- a) **Maslow, (1963) en su obra “Motivación y personalidad”** define la motivación como un conjunto de necesidades del individuo jerarquizadas en forma de pirámide, según la importancia que cada persona les concede en función de sus circunstancias; así, en la parte inferior de la pirámide están las necesidades más básicas del individuo y en el nivel superior se sitúan sus últimos deseos o aspiraciones, ya que el afán de superación es intrínseco al ser humano. Las necesidades jerarquizadas que Maslow ubica en la pirámide en orden ascendente, según el grado de motivación y dificultad, son las siguientes:
 - **Necesidades fisiológicas.** Son las más básicas, ya que son necesidades imprescindibles para la supervivencia humana: alimentarse, saciar la sed, mantener una temperatura corporal adecuada, etc.
 - **Necesidades de seguridad.** Son aquellas que pretenden proteger a la persona de los posibles peligros a los que se expone. Como ejemplo de necesidades de seguridad se puede citar la necesidad de estabilidad laboral.
 - **Necesidades sociales.** El ser humano necesita sentirse acompañado de otras personas, ser partícipe de un grupo social, dar y recibir afecto, vivir en relación con otros, comunicarse y entablar amistad.
 - **Necesidades de reconocimiento o estima.** La persona necesita sentirse reconocida y estimada, no solo por su grupo social, sino también por sí mismo. Las necesidades de reconocimiento o estima incluyen la autovaloración y el respeto hacia uno mismo.

- **Necesidades de autorrealización.** También se denominan necesidades de autoactualización o autosuperación y son las últimas en la pirámide. En este nivel, la persona intenta desarrollar todo su potencial, su creatividad y su talento. De esta forma pretende alcanzar el nivel máximo de sus capacidades personales.

Según Maslow, para motivar a las personas es necesario conocer el nivel jerárquico en el que se encuentran sus necesidades, para establecer estímulos relacionados con dicho nivel o con un nivel inmediatamente superior en la escala.

b) Herzberg: (1976) en su “Teoría bifactorial” define a la motivación en dos factores fundamentales:

- Factores de higiene, asociados con la insatisfacción.
- Factores motivadores, asociados con la satisfacción.

Frederick Herzberg investigó las fuentes de motivación de los empleados durante los años 60, descubrió una dicotomía que hasta hoy desconcierta a los gerentes: las cosas que motivan y causan satisfacción a las personas en el trabajo son distintas a las que les causan insatisfacción. Si se pregunta a un grupo de trabajadores qué es lo que les hace infelices en el trabajo, se recibirá respuestas como hablar de un jefe intolerable, de bajas remuneraciones, una oficina incómoda o reglas que lo perjudiquen. Los factores ambientales, mal manejados, vuelven desdichada a la gente y ciertamente son causa de desmotivación. Pero, incluso si se manejan en forma genial, no motivan a nadie a trabajar más duro o de forma más inteligente. Las personas, en realidad, se sienten motivadas por un trabajo interesante, por el desafío, por el aumento de responsabilidad. Estos factores intrínsecos responden a la acentuada necesidad de crecimiento y logro que tienen las personas, (Gallardo 2017, p. 8)

Según Herzberg debe existir un equilibrio entre los factores de higiene y los motivadores. Si una persona trabaja en unas condiciones de higiene inadecuadas (calor excesivo e inadecuado clima laboral en el puesto de trabajo), se sentirá muy insatisfecha con su trabajo. Si esas condiciones mejoran, esto no asegura la satisfacción de la persona. Los factores de higiene se dan en el entorno donde las personas desarrollan su trabajo,

c) McClelland (1989) en su “Teoría de las necesidades aprendidas” establece: Que muchas de las necesidades de los individuos se aprenden o se adquieren en su interacción con el ambiente social y cultural.

- **Motivador de afiliación.** Es aquel que lleva a las personas a desarrollar relaciones de cordialidad y satisfacción con otras personas. La persona necesita sentirse parte de un grupo y, de esta forma, sentirse apreciado y estimado por los otros.
- **Motivador de logro.** Se trata del impulso que mueve a las personas a actuar en busca del mayor éxito en todo aquello que desarrollan.
- **Motivador de poder.** Es el deseo del individuo de controlar a los demás y al entorno que les rodea, adquiriendo la potestad para modificar situaciones. El poder que ejerce puede ser personal, cuando se trata de influir o controlar a las personas, o socializado, cuando utiliza su poder para beneficio de su equipo y de la empresa.

- **Motivador de la competencia.** La persona desea obtener los mejores resultados en las tareas que realiza y así poder diferenciarse de otros que están en su mismo puesto de trabajo.

Según Herzberg la motivación interna, es una actividad **por el placer y la satisfacción que se experimenta mientras aprende**, explora o trata de entender algo nuevo. La motivación externa se da cuando se trata de despertar el interés motivacional de la persona mediante recompensas externas. La motivación positiva es a su vez intrínseca o extrínseca; la primera cuando el alumno es llevado a estudiar o el interés que le despierta la propia materia o asignatura esto es, porque gusta de la materia y la motivación negativa Es la que consiste en llevar al alumno a estudiar por medio de amenazas, represiones, y también castigo; el estudio se lleva a cabo bajo el imperio de la coacción.

2.1.2. Teorías de proceso.

Son aquellas teorías que tratan de explicar el proceso de motivación en las personas. Entre las diversas teorías existentes, analizaremos dos de ellas:

- a) **La teoría de la equidad de Adams**, John Stacey Adams fue el creador de la teoría de la equidad en el año 1965; la llevó a cabo de modo experimental dentro del ámbito organizacional. No obstante, es un concepto que se puede utilizar en distintas áreas. La teoría de la equidad se basa en la comparación; un individuo tiende a compararse con gente determinada para valorar si el trato que recibe está siendo óptimo y aplica una valoración propia. La teoría de la equidad busca entender cómo la percepción de tarifas o distribuciones justas o injustas influyen en los vínculos entre las personas, particularmente, en el ámbito laboral, teniendo un impacto en la motivación.
- b) **La teoría de las expectativas de Vroom**, esta teoría corresponde a Víctor Vroom, profesor de psicología de la universidad de Yale, que indica que una persona se comportará teniendo en cuenta lo que conseguirá después. La teoría se basa en que aquellos que lleven a cabo un comportamiento centrado en mejorar algo en concreto o tengan como objetivo la consecución de una recompensa, tenderán a mejorar su rendimiento. En síntesis la teoría de las expectativas de Vroom señala que un individuo tiende a comportarse de una forma, teniendo en cuenta la recompensa o el resultado que conseguirá tras llevar a cabo su acción.

2.2. DESEMPEÑO LABORAL:

En cuanto al desempeño docente, Montenegro (2003 en Moncada, 2017, p. 7) lo define como el cumplimiento de sus funciones, el cual se puede hallar determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. De igual manera, Fernández (2007, em Moncada, 2017, p. 7) lo define como un conjunto de actividades que son ejecutadas por el docente, con el fin de facilitar el aprendizaje de los alumnos, para lo cual es necesario el factor motivacional y la autosuficiencia.

Mientras que, Valdés (2006 en Moncada, 2017, p. 7) señala que el desempeño docente debe evaluarse ya que constituye un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades y responsabilidades.

Según Gutiérrez (2006), refiere una tarea vital del líder y su equipo es establecer el sistema de medición del desempeño de la organización, de tal forma que se tenga claro cuáles son los signos de la organización, y con base en ellos se pueden encauzar el pensamiento y la acción a lo largo del ciclo de negocio en los diferentes procesos.

Guerra López (2007), en su obra “Tecnología Educativa” afirma: el desempeño laboral del docente es el conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción, aunado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas y de la comunidad involucrándose e identificándose con su trabajo.

Matas (2006 en Rodríguez y Lechuga, 2019, p. 2) afirma que el desempeño se refiere a la efectividad, de acuerdo con criterios sistémicos, por lo cual se mide en función de la capacidad de la administración para adaptarse, mantenerse y crecer, así como con el fin de renovarse de manera constante o, mejor aún, convertirse en una organización que aprende e incide en los fenómenos de supervivencia, adaptación y crecimiento.

Coincide con lo antes señalado el término desempeño, según Matas (2006 en Rodríguez y Lechuga, 2019, p. 2), pues alude a una serie de comportamientos dirigidos hacia una meta o un resultado. El desempeño en las personas es como la combinación de sus comportamientos con sus resultados. Estos planteamientos indican que al modificar cualquier comportamiento se transforma también el desempeño, pues este alude a la conducta del personal. Así, desde la perspectiva de este autor, el desempeño se refiere al rendimiento de un conjunto de individuos en función de unas metas específicas.

2.3. FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE:

Héctor Valdés Veloz (2000), en su obra “evaluación del desempeño docente” manifiesta: Cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, la primera pregunta que debe hacerse es: “para qué evaluar”.

- a) **Función de diagnóstica:** La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.
- b) **Función instructiva:** El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.
- c) **Función educativa:** Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar; en consecuencia, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

3. PROCEDIMIENTOS METODOLOGICOS

El presente estudio correspondió a una investigación descriptiva correlacional. “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 80). Así mismo este estudio se desarrolló a nivel correlacional por buscaremos “conocer el grado de relación o asociación que existen entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”. Hernández et. al. (2014 p. 81). Se utilizó un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal ya que este diseño “describe relaciones entre dos o más conceptos, categorías o variables en un momento determinado”. Hernández et al. (2014 p. 154).

Para medir la variable Motivación, se utilizó un cuestionario de motivación de 12 ítems agrupadas en cinco indicadores y estas en dos dimensiones; para la valoración se empleó una escala ordinal cuantitativa (alta, media y baja) con 12 puntos como mínimo y 60 puntos como máximo.

La variable desempeño laboral fue observada a través de un cuestionario constituido con 18 ítems, agrupados en seis indicadores y estas a su vez en dos dimensiones. La valoración se realizó a través de una escala ordinal cualitativa (bueno, aceptable y deficiente con 18 puntos como mínimo y 90 puntos como máximo).

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

- A nivel descriptivo:

TABLA 1

PUNTAJES OBTENIDOS RESPECTO A LA MOTIVACIÓN DOCENTE Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS, I.E., DE PACHIZA, 2021

N°	MOTIVACIÓN DOCENTE		PUNTAJE	DESEMPEÑO LABORAL		PUNTAJE
	Motivación Interna	Motivación Externa		Funciones Pedagógicas	Funciones Sociales	
1	18	40	58	42	26	68
2	19	38	57	34	28	62
3	14	37	51	33	25	58
4	12	36	48	35	23	58
5	14	39	53	27	21	48
6	12	28	40	28	18	46
7	11	29	40	26	16	42
8	16	24	40	28	14	42
9	15	27	42	33	14	47
10	13	40	53	35	23	58
11	24	38	62	39	29	68
12	16	28	44	38	20	58
13	16	40	56	36	26	62
14	14	40	54	39	20	59
15	18	34	52	39	18	57
16	16	33	49	32	24	56
17	18	32	50	25	16	41
18	17	28	45	30	18	48
19	15	30	45	32	20	52
20	20	36	56	40	24	64
SUMA	318	677	995	671	423	1094
MEDIA	16	34	50	34	21	55
DS	3.09	5.23	6.58	5.05	4.49	8.45
RANGO	13	16	22	17	15	27

Fuente: Elaboración propia de los autores.

En la tabla 1 se presentan los datos recolectados referidos a la motivación docente y el desempeño laboral de los docentes; ambos recogidos mediante un cuestionario cuyo máximo puntaje fue de 60 para la primera variable y 90 puntos para la segunda variable de estudio. Ambos instrumentos fueron aplicados a los docentes de las instituciones educativas de la localidad de Pachiza; obteniéndose un puntaje grupal de 995 puntos, una media de 50, así como, un puntaje máximo de 62 y un mínimo de 40 puntos (22 puntos de rango) y una desviación estándar de 6,58 desviaciones respecto a la media, deduciéndose una motivación docente bastante favorable y heterogénea. Asimismo, se observa los puntajes inherentes al desempeño laboral, notándose un puntaje grupal de 1094 puntos, una media de 55 puntos, con un puntaje máximo de 68 y un mínimo de 41 puntos (27 puntos de rango), con una desviación estándar de 8,45 desviaciones respecto a la media; lo cual indica que existe un desempeño laboral muy aceptable.

TABLA 2

RESUMEN DE MEDIDAS ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS INHERENTE A LAS VARIABLES DE ESTUDIO

VARIABLES Y SUB-VARIABLES	Media	Desviación típica	Coefficiente de variación	Nº
Motivacion Interna	15,9	3,09	0.19	20
Motivacion Externa	33,8	5,23	0.15	20
Motivación Docente	49,7	6,58	0.13	20
Funciones Pedagógicas	33,55	5,05	0.15	20
Funciones Sociales	21,15	4,48	0.21	20
Desempeño Laboral	54,70	8,45	0.15	20

Fuente: Datos obtenidos de la tabla 01 y derivados del procesador SPSS

En la tabla 2, se observa un resumen de las medidas estadísticas descriptivas de centralización y dispersión de los 20 sujetos muestrales; en la que se aprecia las medias, las desviaciones estándar y el coeficiente de variación para cada una de las variables y sus respectivas dimensiones. Notándose una dispersión pequeña de 3.09 desviaciones respecto a la media (15,9) de la motivación interna de los docentes, incrementándose a 5,23 desviaciones respecto a la media (33,8) de la motivación externa, acumulando una dispersión de 6,58 desviaciones respecto a la media (49,7) de motivación docente; la cual es bastante favorable para su desempeño laboral; es decir, el 13% de los datos están dispersados entre sí y respecto a la media. Igualmente, se aprecia una dispersión de 5,05 desviaciones respecto a la media (33.5) en sus funciones pedagógicas y una ligera disminución de 4,48 desviaciones respecto a la media (21.15) en sus funciones sociales; alcanzando una dispersión de 8,45 desviaciones respecto a la media (54,7) de su desempeño laboral; la misma que es muy aceptable; es decir, el 15% de los datos están esparcidos entre sí y respecto a la media.

TABLA 3

NIVEL DE MOTIVACIÓN DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVA DE PACHIZA, 2021

ESCALA DE MEDICIÓN		f	%
ALTA	46- 60	13	65
MEDIA	29- 45	7	35
BAJA	12 - 28	0	0
TOTAL		20	100

Fuente. Datos obtenidos y organizados a partir de la tabla 1, referido a los puntajes obtenidos sobre la motivación docente en las instituciones educativas de Pachiza, 2021

En la tabla 3 se aprecia el nivel de motivación docente que evidencian los docentes de las instituciones educativas de Pachiza, en función de la escala de medición cualitativa y cuantitativa; distinguiéndose que el 65% de los docentes (13) afirman tener una motivación alta; es decir, sus puntuaciones oscilan entre 46 y 60 puntos; el 35% restante de los docentes (07) evidencian una motivación media; porque sus puntuaciones fluctúan entre 29 y 45 puntos respectivamente.

TABLA 04

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVA DE PACHIZA, 2021

ESCALA DE MEDICIÓN		f	%
BUENO	68 - 90	2	10
ACEPTABLE	43 - 67	15	75
DEFICIENTE	18 - 42	3	15
TOTAL		20	100

Fuente. Datos obtenidos y organizados a partir de la tabla 1, referido a los puntajes obtenidos sobre el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de Pachiza, 2021

En la tabla 04, se presentan el nivel de desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de Pachiza, en función de la escala de medición cualitativa y cuantitativa; distinguiéndose que el 75% de los docentes (15) señalan tener un aceptable desempeño laboral; es decir, sus puntuaciones oscilan entre 68 y 90 puntos; el 15% de los docentes (03) evidencian un deficiente desempeño laboral; porque sus puntuaciones fluctúan entre 18 y 42 puntos y solamente el 10% restante de los docentes evidencian un buen desempeño laboral respectivamente.

• **A nivel correlacional**

TABLA 05

PARA ESTE ANÁLISIS SE EMPLEÓ EL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON:

CORRELACIONES DE PEARSON	MOTIVACIÓN INTERNA	MOTIVACIÓN EXTERNA	MOTIVACIÓN DOCENTE	FUNCIONES PEDAGÓGICAS	FUNCIONES SOCIALES	DESEMPEÑO LABORAL
• MOTIVACIÓN INTERNA	1	,194	,625**	,448*	,430	,496*
• MOTIVACIÓN EXTERNA	,194	1	,887**	,521*	,774**	,722**
• MOTIVACIÓN DOCENTE	,625**	,887**	1	,625**	,818**	,808**
• FUNCIONES PEDAGÓGICAS	,448*	,521*	,625**	1	,570**	,900**
• FUNCIONES SOCIALES	,430	,774**	,818**	,570**	1	,871**
• DESEMPEÑO LABORAL	,496*	,722**	,808**	,900**	,871**	1
Nº	20	20	20	20	20	20

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral)

En ese sentido, en la tabla 5 se presentan las correlaciones (r de Pearson) y su respectivo nivel de significancia entre la motivación docente y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de Pachiza. El grado de correlación entre la motivación docente interna y el desempeño laboral de los docentes es 0,49; es decir, existe un grado de relación moderada y con dirección positiva. Asimismo, el grado de asociación entre la motivación docente interna y el desempeño laboral de los docentes es 0,72; es decir, existe un grado de relación alta con dirección positiva; por lo tanto, el grado de correlación que existe entre la motivación docente y el desempeño

laboral de los docentes de las instituciones educativas de Pachiza es de 0,81; es decir, existe un grado de relación alta y con dirección positiva.

5. CONCLUSIONES

La relación entre la motivación docente y su desempeño laboral en las Instituciones Educativas de la localidad de Pachiza, provincia de Mariscal Cáceres, durante el periodo 2021, es de 0,81; es decir, existe una relación alta con dirección positiva; lo cual significa, que los docentes que tienen un buen nivel de motivación interna y externa están asociados positivamente con su desempeño laboral.

El nivel de motivación de los docentes de la localidad de Pachiza, provincia de Mariscal Cáceres en el año 2021, es alta; es decir, los docentes evidencian aspiraciones personales de auto superación profesional, satisfacción por sus logros y comodidad en su centro laboral.

El nivel de desempeño laboral en los docentes de la localidad de Pachiza, provincia de Mariscal Cáceres en el año 2021, es aceptable; es decir, los docentes muestran regular cumplimiento de sus funciones pedagógicas y sociales, con responsabilidad, iniciativa, creatividad, cooperación y trabajo en equipo.

La relación entre la motivación docente interna y su desempeño laboral en las Instituciones Educativas de la localidad de Pachiza, provincia de Mariscal Cáceres, durante el periodo 2021, es 0,49; es decir, existe un grado de relación moderada y con dirección positiva.

La relación entre la motivación docente externa y su desempeño laboral en las Instituciones Educativas de la localidad de Pachiza, provincia de Mariscal Cáceres, durante el periodo 2021, es **0,72**; es decir, existe un grado de *relación alta con dirección positiva*.

El desarrollo de este estudio ha significado también, enfrentarnos a limitaciones como el tamaño de la muestra, que em este caso solo fueron 20 docentes en total, situación que afecta la generalización y uso de los resultados. Asimismo, la falta de bibliotecas físicas y la digitalización de todo el acervo literario hizo que tengamos que utilizar fuentes electrónicas de información, algunos de los cuales podrían no tener una confiabilidad del cien por ciento.

Las investigaciones previas que se há utilizado para este estudio, si bien se dispuso de lo necesario, em cuanto a la cantidad, pero fueron muy escasos los estudios regionales y locales, lo cual podría devenir en la imposibilidad de generalización y de interpretación sesgada de los resultados. Los niveles de objetividad con que los docentes respondieron las encuestas, son cuestionables, ya que, al tratarse de sus propias características en ambas variables, la intención de mostrar mejores cualidades, es muy factible el recojo de datos impertinentes.

Las conclusiones del presente estudio permiten proponer nuevas investigaciones que podrán profundizar y ampliar el tratamiento científico variable y temas conexos como ¿por qué, en todos los casos el nivel de motivación extrínseca se muestra superior a la motivación intrínseca? o ¿cuál es el nivel de influencia en el desempeño laboral de cada tipo de motivación?, las cuales ampliarán los niveles de conocimiento de estas variables tan importante para el desarrollo educativo em este contexto de instituciones educativas rurales.

REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2020). Guía resumen del estilo APA, 75. URL <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/index>
- Cofer, C. & Appley, M. (1979). Psicología de la Motivación – Teoría e Investigación. 2da Edición. México. Talleres de Litográfica Ingramex, S.A. Editorial Trillas.

- Chagas, M. (2007). Manuales de pedagogía, materialidad de lo impreso y circulación de modelos pedagógicos en el Brasil. *Revista Colombiana de Educación* (52), 92-113. URL <https://www.redalyc.org/pdf/4136/413635246006.pdf>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de los Recursos Humanos*. 5ta. Edición. Colombia. McGraw - Hill Interamericana. URL <https://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3ª ed.) México, DF.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación del Desempeño Docente*. (1ª ed.) Perú, Lima.
- Crisólogo, A. (2003). *Diccionario pedagógico*, 2da Edición. Perú. Editorial Abedul.
- De La Cruz, L. (2008). *Evaluación del Desempeño Profesional* (1ª ed.) Perú, Lima.
- Dessler, G. (1992). *Organización y Administración*. 2da. Edición. México. Editorial Prentice Hall – Hispanoamericana. S.A.
- Escamilla, S. (2008). *Estudio del director escolar y sus necesidades de formación para un desempeño profesional óptimo en el campo de la educación básica del estado de Nuevo León en México* (Tesis Doctoral).
- Fiedler, F. (1977). *Teoría de la Eficiencia del Liderazgo*. (2ª ed.) Estados Unidos, Nueva York
- Furnham, A. (2000). *Psicología Organizacional: El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones*. 4ta. Edición. Londres. Editorial Oxford University.
- Gallardo, K. (2007). *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria*. Universidad nacional del Altiplano-Puno Perú (Tesis de maestría)
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P. (2014, p. 80) *Metodología de la investigación científica*. Editorial El Oso panda. México.
- Ibañez, E. & García, S. (1997). *Psicología evolutiva y educación infantil*. 1ra. Edición. España. Editorial Santillana.
- Jiménez, C. (2014). “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada de Bogotá - Colombia” (Tesis para optar el grado de Magister en Psicología).
- Koontz, H y Wehrich, H. (1998). *Administración: Una Perspectiva Global*. (11ª ed.) México, DF.
- Koontz, H. y Wehrich, H. (2013) *Elementos de Administración*. (8ª ed.) México, DF.
- Loza, E. (2014). “Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la I.E.P. Simón Bolívar de la ciudad de Tarapoto”. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Psicología, con mención en Psicología Organizacional).
- Moncada, P. (2017) *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes universitarios de una institución educativa privada de Lima Metropolitana- 2019*. USIL. Lima-Perú
- Manjárres, A., Castell, R. & Luna, C. (2013). *Modelo de evaluación de desempeño basado en competencias*. *Revista Universidad del Norte*. Colombia (15) 11-29. URL <https://Dialnet-ModeloDeEvaluacionDelDesempenoBasadoEnCompetencias-5980476.pdf>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. (3ª ed.). España, Madrid.
- McGregor, D. (1972). *Mando y Motivación*. (2ª ed.) México, DF
- Palomino, A. (2003). *Gerencia de empresas y administración de calidad*. *Revista de la facultad de Administración y Relaciones Industriales*. USMP. Perú. URL https://www.usmp.edu.pe/publicaciones/libros/administ/gerencia_body.shtml
- Porter, L. & Lawler, E. (2018). *Liderazgo y Teorías de Motivación*. México. URL <https://rivasavilaliderymotivadorunicaes2018.blogspot.com/2018/11/teoria-de-porter-y-lawler.html>
- Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA 2019- Universidad Autónoma de Nuevo León-México*.
- Valdés, H. (2000). *Evaluación del desempeño del docente*. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas Cuba. URL https://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf