

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
ESCUELA DE POSTGRADO



**MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS
DOCENTE DE LA RED EDUCATIVA RURAL
“SAN PEDRO” QUIRUVILCA, 2015**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN
EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: GESTIÓN Y AUTOEVALUACIÓN DE
LA CALIDAD EDUCATIVA**

AUTORA : BACH. AURORA MARINO PASTOR

ASESOR : MG. WALTER OSWALDO REBAZA VÁSQUEZ

TRUJILLO - PERÚ

2017

Dedicatoria

A DIOS:

Dios por brindarme la sabiduría
y fortaleza de seguir adelante
superándome día tras día
con mucha voluntad y esfuerzo
con el propósito de lograr mis objetivos
y desarrollo profesional para contribuir
en la mejora de la calidad educativa.

A MI FAMILIA:

*A mis padres, a mi esposo e hija quienes
me indujeron a reflexionar y pensar para
materializar y consolidar mis sueños como
buna cristiana y profesional de la
educación.*

Agradecimientos

Consolidar la tarea ha tenido gran importancia en mi vida. Muchos son los nombres que podemos mencionar para agradecer su colaboración y apoyo permanente y desinteresado, con el fin de adquirir conocimiento para afrontar las exigencias del mundo actual y futuro, caracterizado por ser global e informático.

En este día tan especial le tengo que agradecer a mi asesor y amigo Mg. Walter Oswaldo Rebaza Vásquez, quien me dio todo su apoyo, orientación y estímulo para completar este estudio.

A mi familia, de quien siempre tuve el apoyo, consideración y ayuda incondicional, ya que sin ella no hubiera sido posible lograr esta gran meta.

A la plana docente de la Red Educativa Rural “San Pedro” del distrito de Quiruvilca, provincia de Santiago de Chuco, de quienes he tenido siempre su apoyo cuando lo necesite.

Asimismo, mi más profundo agradecimiento en forma muy en especial, a los alumnos y padres de familia de cada una de las nueve instituciones que integran dicha Red, por haberme brindado su valiosa colaboración en el desarrollo del presente trabajo.

De igual manera, expreso mi más profundo agradecimiento a todos los funcionarios de la empresa minera Barrick Miskichilca, Proyecto Lagunas Norte, por el interés que tienen por mejorar las competencias y desempeños de los docentes que laboran dentro de la zona de su influencia y así elevar el logro de aprendizaje de nuestros estudiantes.

A toda la comunidad docente de la escuela de Post Grado de la Universidad Antenor Orrego, por los servicios que brinda para hacer realidad nuestros logros personales y la realización profesional.

Resumen

La motivación y la satisfacción son aspectos vitales para comprender la problemática educativa, a nivel de las expectativas reales y la profesión. La motivación laboral permitirá desarrollar actividades positivas en el trabajo y si es una institución educativa esto incidirá en el desempeño de los docentes; el presente estudio tuvo como objetivo principal determinar si la motivación laboral presenta relación significativa con el desempeño docente; para esto se utilizó una población y muestra de 39 docentes de la Red Educativa Rural San Pedro de Quiruvilca, y se decidió utilizar el diseño descriptivo correlacional, para la recolección de la información se utilizó dos cuestionarios tipo escalas de Likert que midieron la motivación laboral y el desempeño docentes; como resultado general se determinó un coeficiente de correlación $R= 0.820$ que al aplicar la prueba estadística correspondiente esta relación resultó altamente significativa, concluyendo con la aceptación de la hipótesis de investigación de que la motivación laboral presenta relación altamente significativa con el desempeño docente.

.palabras claves: Motivación Laboral, Desempeño Docente, satisfacción laboral.

Abstract

The motivation and satisfaction are important aspects for understanding the education's problematic, about real expectation and profession. The working motivation let to develop positive activities in the job, and if it is an education institution it will prevent the play of the teachers; the present study had as principal goal can determinate if the working motivation introduces meaningful relation with the teacher's play. For that we used a population and sample around 39 teachers from Red Educativa Rural San Pedro de Quiruvilca, and decided to use correlation descriptive design, for the recollection of the information I used two questionnaires kind scales of likert through it we can measure the working motivation and teacher play; as general result we determinated a coheficient of correlation $R=0,820$ when I apply the statistic test it relation had result meaning ful, ending with the acceptance of the hypothesis of investigation saying that the warking motivation introduces meaningful relation with teacher play.

keys words: working motivation, play teacher, working satisfaction

Índice

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientosiii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Índice	vi
Índice de Esquemas.....	viii
Índice de Tablas.....	ix
Índice de Gráfico	x
1. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Descripción del problema y antecedentes	11
1.2. Formulación del problema	21
1.3. Objetivos	21
1.4. Formulación de Hipótesis	22
1.5. Justificación del Estudio	22
1.6. Limitaciones	24
2. MARCO TEORICO.....	24
2.1. Motivación	24
2.1.1. La perspectiva fisiológica	26
2.1.2. Perspectiva conductual	27
2.1.3. La perspectiva cognitiva.....	28
2.2. Teorías motivacionales desde la perspectiva organizacional.....	29
2.2.1. Modelo de la Jerarquía (Maslow, 1943).....	29
2.2.2. Teoría ERG de Alderfer (1969)	31
2.2.3. Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland (1961)	32
2.2.4. Teoría <i>de la motivación</i> - higiene de Herzberg (1959).....	33
2.3. Desempeño docente	35
2.3.1. Definición	36
2.3.2. Dimensiones compartidas con otras profesiones	41
2.3.3. Dimensiones específicas de la docencia	42
2.3.4. Dimensiones de los docentes contemporáneos	44
2.3.5. Evaluación del desempeño docente.....	48

2.3.6. Modelos del perfil ideal que influyen en la evaluación del desempeño docente:.....	51
2.3.7. Formación inicial y capacitación permanente	53
2.4. El clima institucional	59
2.5. Desarrollo profesional.....	60
2.6. Desarrollo institucional	63
2.7. La Red Educativa Rural “San Pedro”	67
3. MATERIAL Y MÉTODOS	74
3.1. Material	74
3.1.1. Población	74
3.1.2. Muestra	74
3.1.3. Unidad de análisis.....	74
3.2. Método	75
3.1.4. Tipo de estudio.....	75
3.1.5. Método descriptivo	75
3.1.6. Diseño de investigación	75
3.1.7. Variables de estudio.....	76
3.1.8. Operacionalización de las variables	77
3.3. Instrumentos de recolección de datos	80
3.4. Procedimiento de recolección.....	80
3.5. Métodos de análisis de datos	80
4. RESULTADOS.....	81
5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	88
6. CONCLUSIONES.....	92
7. RECOMENDACIONES	94
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	95
ANEXOS.....	101

Índice de Esquemas

Esquema 1. Modelo de la Motivación de Davis y Newstrom.....	25
Esquema 2. Perspectiva Cognitiva de la Conducta	29
Esquema 3. Pirâmide de Maslow. (1943).	30
Esquema 4: Modelo de ERG. Alderfer (1969).	32
Esquema 5. Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland (1961).....	33
Esquema 6. La teoría de la motivación - higiene de Herzberg (1959)	35
Esquema 7. Elementos del desempeño	39
Esquema 8. Estructura del Marco del Buen Desempeño Docente	39
Esquema 9. Población de las instituciones educativas	74

Índice de Tablas

Tabla 1	Coeficiente de Correlación de la valoración de la Motivación Laboral con Desempeño Docente para Desempeño Personal de la Red Educativa Rural “San Pedro” Quiruvilca. 2015.....	82
Tabla 2.	Coeficiente de Correlación de la valoración de la Motivación Laboral con Desempeño Docente para Desempeño Profesional de la Red Educativa Rural “San Pedro” Quiruvilca. 2015.....	83
Tabla 3.	Coeficiente de Correlación de la valoración de la Motivación Laboral con Desempeño Docentes para Desempeño Institucional de la Red Educativa Rural “San Pedro” Quiruvilca. 2015.....	85
Tabla 4	Coeficiente de Correlación de la valoración de la Motivación Laboral con Desempeño Docente de la Red Educativa Rural “San Pedro” Quiruvilca. 2015.	86

Índice de Gráfico

- Gráfico 1. Diagrama de dispersión de la valoración de la Motivación Laboral con Desempeño Docentes para Desempeño Personal de la Red Educativa Rural “San Pedro” Quiruvilca. 2015. 82
- Gráfico 2 Diagrama de dispersión de la valoración de la Motivación Laboral con Desempeño Docentes para Desempeño Profesional de la Red Educativa Rural “San Pedro” Quiruvilca. 2015. 84
- Gráfico 3 Diagrama de dispersión de la valoración de la Motivación Laboral con Desempeño Docentes para Desempeño Institucional de la Red Educativa Rural “San Pedro” Quiruvilca. 2015. 86
- Gráfico 4. Diagrama de dispersión de la valoración de la Motivación Laboral con Desempeño Docente de la Red Educativa Rural “San Pedro” Quiruvilca. 2015. 87

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción del problema y antecedentes

Los fundamentos e implicaciones filosofías y epistemológicas del proceso de evaluación del desempeño docente evidencia su carácter transdisciplinar. Múltiples teorías, corrientes del pensamiento, posiciones, aproximaciones han contribuido de esta nueva mirada que intenta dar respuesta de actualidad, adecuada a las exigencias postmodernistas, como alternativa a los viejos esquemas, constituyéndose un puntual indiscutible de las nuevas formas de comprensión de la realidad.

Ningún país ha permanecido ajeno a estas nuevas maneras de abordar la práctica profesional de sus docentes, pero tampoco las Instituciones Educativas, así como la del nivel superior. Las instituciones de nivel básico (inicial, primaria y secundaria), se encuentran con mayor descuido. Éstas, no solamente reciben supervisión y cumplimiento de normas y directivas oficiales del sector, si no evaluaciones del desempeño pedagógico de los profesores, para efectos de ascenso y consecuente de remuneración; así como de bonos por mejora en los logros de aprendizaje.

En este sentido, cabe destacar que en muchos países del mundo, como, Perú en Latinoamérica, las distinta Instituciones Educativas han comenzado a evidenciar interés y a promover cambios que abren promisorias perspectivas en evaluación del docente y carrera profesional docente, instando a los agentes educativos a ser protagonistas de este enfoque, por competencias, que hoy posee un terreno fértil para su desarrollo.

La reforma educativa está en primer lugar en la agenda de casi todos los países del mundo. Sin embargo, pese a masivos

aumentos del gasto y a los ambiciosos intentos de reforma, el desempeño de muchos sistemas educativos apenas si ha mejorado en décadas. Esto es aún más sorprendente, porque hay grandes diferencias en la calidad de la educación. Por ejemplo en evaluaciones internacionales, menos de uno por ciento de los niños de África y Medio Oriente alcanzan un desempeño igual o superior al del promedio de Singapur (OCDE, 2006).

En las últimas décadas del siglo XIX y las primeras del siglo XX se puede observar una serie de procesos que configuran lo que indudablemente puede reconocerse como un cambio de era. Los procesos que han generado cambios en el mundo actual, pasando de la era industrial a la era del conocimiento, ha transformado nuestras formas de interactuar en los distintos niveles: social, familiar, laboral, institucional, etc. En ese sentido la escuela también ha sufrido cambios en su dinámica interna y por lo tanto exige la presencia de un liderazgo que potencie plenamente sus fines y objetivos: el aprendizaje y la formación de los estudiantes. La escuela como parte del sistema educativo, debe ir ajustando su actuación a los requerimientos sociales, culturales y desarrollo de su entorno local, regional y nacional; así como de su integración al mundo global en el que el nuevo ciudadano debe vivir. La era industrial, nacida a la luz de la revolución francesa e industrial, fue dando paso a otra época cuya característica fundamental es la multiplicidad de formas adoptadas por el conocimiento. Surge así un nuevo reto para quienes asuman el liderazgo en los distintos conglomerados sociales del mundo.

Los docentes, en su rol de facilitadores del proceso de enseñanza-aprendizaje, están llamados a contribuir con todos los cambios que sean necesarios para posibilitar el tránsito hacia los nuevos estándares educativos, modelos que servirán de corolario

a esa realidad que se perfila como una forma social superadora de la actualidad.

Existen elementos de orden actitudinal que conllevan al retraso experimentado por los docentes, como es el caso de quienes se sientan sobradamente capacitados para resolver cualquier situación, incluso las ajenas a su profesión; esta actitud equivocada produce importantes deformaciones como, las creencias de pretender estar habilitado para desempeñar funciones docentes o administrativas dentro de la vida escolar, sin haber recibido la formación correspondiente ni poseer la experiencia necesaria calificada para ejercer determinada función o cargo.

Considerando a las Instituciones Educativas públicas o privadas de la Educación Básica Regular, como organizaciones en el sentido estricto, el termino no debe ser desestimado en el marco de sus objetivos, donde los elementos constitutivos se diferencian, en alguna medida, de las organizaciones industriales, empresariales, mercantiles u otras, las cuales son sistemas complejos presionados por la competitividad y necesidad de mejorar sus productos y, por ende, su rendimiento.

En la situación planteada tanto a nivel mundial, como en América Latina y específicamente en Perú, no se ha hecho alusión, ni en forma implícita ni de manera expresa a la motivación, es decir a la efectividad esperada por los integrantes de una comunidad respecto de los sistemas educativos en aras de la consecución de los estándares de calidad. Al hacer hincapié en el objetivo del acceso universal de la educación, esos esfuerzos se centraron principalmente en los aspectos cuantitativos de la políticas de educación y a pesar de las excepciones planteadas en algunos casos, no se abordó la importancia de la calidad de la educación de manera puntual desde un punto de vista de su motivación.

Es por eso que la calidad de una Institución Educativa se da cuando contribuye a mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes, Desarrolla acciones de formación y capacitación en servicio para fortalecer las competencias profesionales del docente, promueve la participación y a la satisfacción de la comunidad educativa, promueve el desarrollo profesional del docente e influye con su oferta educativa en su entorno social. Asimismo el Proyecto Educativo Nacional al 2021 (CNE, 2007) en sus objetivos 1, 2, y 3 establecen “oportunidades y resultados educativos de igual calidad para todos”, “Estudiantes e instituciones que logran aprendizajes pertinentes y de calidad” y “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, respectivamente. Cada uno de los elementos institucionales presentes en la definición de calidad (debe ser, quehacer y ser), es evaluado con una categoría específica. Así la misión al igual que los planes y proyectos derivados de ella, son evaluación en cuanto a la pertinencia, el funcionamiento (quehacer) es evaluado en términos de eficiencia; y los logros y resultados son evaluados en cuanto a su eficacia.

Esta Investigación propone el concepto de motivación laboral pensando como parámetro directamente proporcional al nivel de rendimiento docente, a partir de su desempeño y en conjunción con las competencias, dentro de un contexto de calidad específico: razón que puede ser medido en conexión con los estándares de la gestión escolar en el contexto de la reforma de la escuela.

Entendido el desempeño profesional docente como el proceso por el cual las organizaciones crean, almacenan y utilizan herramientas del comportamiento organizacional, la motivación profesional y distribución de responsabilidades en los logros de determinados resultados. Esta investigación se propone haciendo

abstracciones, de las otras dos fases no menos importantes- aprendizaje organizacional y distribución de responsabilidades en los logros de determinados resultados-, determinar los niveles de motivación en los docentes de la Red Educativa “San Pedro, lo cual permitirá establecer la conformidad con el desempeño profesional docente de la mencionada red.

Los antecedentes consultados, orientan el desarrollo de la investigación, ya que, están vinculados directamente con la problemática, tal como se muestra a continuación.

Sobre el tema del desempeño docente, la profesora Materán (1999) realizó un trabajo de investigación en el Distrito Escolar N° 1 del Estado Yaracuy. El estudio tuvo por finalidad evaluar el proceso de supervisión académica, que realiza el personal directivo, para el mejoramiento del desempeño docente de los profesores de aula del Liceo “Rómulo Gallegos”, ubicado en la ciudad de San Felipe. Así, en cuanto a la población, la autora seleccionó como muestra a tres directivos y a cuarenta docentes de aula. El estudio se desarrolló a través de una investigación de campo evaluativo-descriptivo, que le permitió a la autora, ahondar acerca del desarrollo de la supervisión académica en función de un mejor desempeño docente de los profesores de aula. La autora inició la investigación, colocando como referencia conceptual, el deber ser de la tarea de supervisión de los directivos, con la finalidad de trascender la creencia de que supervisar se refiere solamente a un proceso de control y fiscalización. En este sentido, Materán (1999) señala:

“La supervisión educativa, como parte fundamental del proceso educativo, suministra orientaciones precisas de orden pedagógico, metodológico, técnico, administrativo y legal, al personal en servicio. Así mismo, deberá propiciar el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y estimular la supervisión

profesional de los docentes, mediante su participación en el proceso educativo, tanto en lo administrativo como en lo académico, el cual se realiza a través de un proceso continuo, utilizando adecuadamente los recursos materiales y humanos, con la finalidad de alcanzar las metas concretas”.

Al finalizar el proceso de investigación, la autora llegó a conclusiones negativas, que reafirmaron la misma situación problemática que dio origen al estudio. Para Materán (1999) “...se pudo concluir que los directores de esta institución no cumplen con la supervisión académica ideal, lo que repercute en la efectividad del desempeño docente”.

Esta investigación de la profesora Materán, indica la necesidad de cambiar el paradigma de una supervisión educativa reducida al control y fiscalización, por una actividad gerencial de los directivos, en procura de elevar el nivel del desempeño docente de los profesores de aula, como condición indispensable de un verdadero cambio positivo en la calidad del proceso educativo.

Por otra parte, en España, los profesores Roa y Moreno (2001) realizaron un trabajo de investigación, que tuvo como objetivo buscar unos perfiles profesionales a la labor del profesor. Estos perfiles se confeccionaron en función de la valoración que 300 alumnos de Educación Secundaria Obligatoria, para lo cual realizaron en un cuestionario de 21 items, sobre diversos aspectos del comportamiento de sus profesores. Roa y Moreno (2001) señalan: “Este nuevo interés surge porque nacen nuevos planteamientos ante la problemática de la calidad de la educación, que conlleva una reconsideración de la figura del profesor como elemento sustantivo en la relación didáctica”.

Los autores presentaron el comportamiento ideal del perfil del profesor, basados en el Libro Blanco para la Reforma del Sistema

Educativo (1989), publicado por el Ministerio de Educación y Ciencia de España, en donde se precisa el perfil ideal del profesor, en contra posición y muy diferente al profesor tradicional. Entre los elementos del perfil propuestos por el Ministerio de Educación y Ciencia (citado por Roa y Moreno (2001), se expresa lo siguiente:

El perfil del docente deseable es el de un profesional capaz de analizar el contexto en el que se desarrolla su actividad y de planificarla, de dar respuesta a una sociedad cambiante y de combinar la comprensión de una enseñanza para todos, en las etapas de la educación obligatoria, con las diferencias individuales, de modo que se superen las desigualdades pero se fomente al mismo tiempo la diversidad latente en los sujetos.

En función del perfil ideal propuesto por el Ministerio de Educación y Ciencia, los autores presentan tres variables del perfil del docente:

Las variables utilizadas en el estudio fueron las siguientes:

- Factor 1 (lo que hemos llamado INTERNO). Hace referencia a las cualidades internas positivas del profesor: paciencia, humildad, afectividad y sencillez.
- Factor 2 (lo hemos llamado PROFESIONAL) Se refiere a las capacidades de tipo profesional: dominio de la asignatura, interés en enseñar y utilización de la metodología adecuada.
- Factor 3 (lo hemos llamado EXTERNO) Se refiere a los comportamientos de tipo no profesional y que el profesor exterioriza, tales como: trato democrático, se manifiesta alegre, acepta de buen grado la crítica y alto nivel de comprensión hacia los alumnos.

Haciendo un resumen de las conclusiones a las cuales se llegó en este trabajo de investigación, se indica que el 23% de la

muestra piensan que los profesores están en la escala de “Profesor Modelo”, en cuanto a las tres variables del perfil ideal. Se deduce, que el 77% de la muestra evaluó a los profesores por debajo de este nivel ideal deseado. Cabe destacar, que el 20% de la muestra consideró el desempeño de los profesores en la escala más baja, “Profesor Negativo”, en cada una de las variables del perfil ideal deseado.

Salluca, L. (2010) en su tesis “Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado callao”. Dicha investigación es descriptivo correlacional y la muestra lo conformó ochenta y siete maestros y quinientos noventa y ocho alumnos de las diferentes instituciones públicas del cercado Callao. Para recolectar la información sobre las dos variables de estudio se utilizó el cuestionario los cuales se orientaron a la percepción de satisfacción laboral y desempeño docente. Una de las principales conclusiones de dicha estudio revelan que existe una relación significativa entre las variables estudiadas según los resultados de estudiantes, mientras que en los profesores según su propia percepción los resultados señalan que no tienen relación a excepción de la dimensión de “condición del trabajo” que resultó alto, por lo que se concluye que en ambas variables satisfacción laboral y desempeño docente son normales.

Juárez, (2012). Desempeño docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao. Lima – Perú. Estudio para obtener el Título licenciado en educación 2009. Este estudio fue ejecutado a 22 docentes trabajadores del Ministerio del Interior, Ministerio de Educación y Padres de Familia, a 150 estudiantes y al subdirector de formación general. El instrumento fue una ficha de autoevaluación docente y un cuestionario para los estudiantes,

finalmente se aplicó una ficha de heteroevaluación docente para el subdirector de formación general.

- Concluye que en cuanto al objetivo general el nivel de desempeño docente tienen una elevada tendencia a presentar niveles altos y buenos.
- De acuerdo a la dimensión de responsabilidades profesionales se concluye que el desempeño de los docentes de secundaria está en un nivel muy bueno, mostrando una diferencia con referencia a la opinión de los estudiantes quienes consideran que se encuentran en un nivel bueno quien los instrumentos son de mucha efectividad para su tratamiento como es ficha de autoevaluación docente, y la ficha de heteroevaluación al subdirector de formación general.
- Con respecto al trabajo de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao – 2009 en el campo de las ciencias y humanidades según la participación del estudiante es bueno, coincidiendo con la del subdirector, con una diferencia en la dimensión de responsabilidades profesionales calificada como muy bueno.

Espinoza F, (2014). En su estudio: Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje en el Nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativos Colegio de Bachillerato .Ciudad De Portovelo, Provincia de Oro, año lectivo 2013”; detalla los hallazgos encontrados.

- Los docentes participan en la planificación a nivel de centro y a nivel de aula o micro curricular, planificando las actividades educativas en función a las necesidades e intereses de los alumnos, considerando las destrezas con criterio de desempeño que desea desarrollar en sus alumnos

al momento de realizar la planificación anual de la asignatura; lamentablemente no están capacitados para adaptaciones curriculares para atender a la diversidad de los estudiantes.

- Los docentes afirman mantener una buena comunicación con los estudiantes y padres de familia, a fin de conocer sus necesidades y opiniones, favoreciendo la participación activa de los estudiantes en clase.
- El desempeño pedagógico de los docentes es bueno pues toma en cuenta los intereses, motivaciones y conocimientos previos de los alumnos como punto de partida en su clase, la cual siempre planifica previamente, procurando cumplir con las actividades allí programadas. Durante el desarrollo de las clases procuran aclarar dudas y reforzar el aprendizaje a través de actividades individuales y grupales, dentro y fuera del aula, aprovechando los recursos del entorno para el afianzamiento de los aprendizajes.

Lozano, A. (2014) en su tesis de tipo descriptivo, transversal y correlacional sobre “satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012” la investigación tuvo como objetivo indagar la relación entre satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego de Trujillo. Para tal efecto la muestra estuvo conformada por ciento tres docentes de Medicina cuyas edades oscilan entre 30 a 55 años que enseñaban entre el primer a quinto ciclo, en el periodo de marzo a julio 2012. Para medir el grado de satisfacción, se les aplicó la escala de puntuación de tipo Likert (del 1 al 5); cuya media fue de 14,14 resultado que muestra a los docentes en un calificativo de BUENO, en el Factor de Remuneración obtuvieron una media de 13,31 resultado que muestra a los docentes en un calificativo de

BUENO, con lo que respecta a tensión laboral se obtuvo una media de 9,55 resultado que ubica a los docentes en un calificativo de REGULAR, en cuanto al tema de condición laboral obtuvieron una media de 10,61 lo cual muestra que los docentes están en un calificativo de BUENO. Finalmente se concluye que existe influencia significativa y positiva de la Satisfacción laboral con el desempeño docente, pero no existe influencia significativa ni positiva entre el compromiso institucional con el desempeño docente de los profesores de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de relación entre motivación laboral y el desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural “San Pedro”, Quiruvilca 2015?

1.3. Objetivos

a) General

Determinar el nivel de relación entre motivación laboral y el desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural “San Pedro”, Quiruvilca 2015.

b) Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de correlación entre la motivación laboral y el desempeño docente a partir del desempeño personal de los docentes de la red educativa rural “San Pedro”, Quiruvilca 2015.
- Determinar el nivel de correlación entre la motivación laboral y el desempeño docente a partir del desempeño profesional de los docentes de la red educativa rural “San Pedro”, Quiruvilca 2015.

- Determinar el nivel de la correlación entre la motivación laboral y el desempeño docente a partir del desempeño institucional de los docentes de la red educativa rural “San Pedro”, Quiruvilca 2015.
- Determinar el nivel de la correlación entre la valoración de la motivación laboral y el desempeño docente de los de la red educativa rural “San Pedro”, Quiruvilca 2015.

1.4. Formulación de Hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural “San Pedro”, Quiruvilca 2015.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural “San Pedro”, Quiruvilca 2015.

1.5. Justificación del Estudio

Teórica

Deming, E. (1989) ha señalado que las pérdidas en las organizaciones no están en los recursos materiales, financieros u otros; sino que la gran pérdida se encuentra en el estancamiento del conocimiento y creatividad de los trabajadores. Aún no es posible contar con las técnicas e instrumentos que moda efectivamente el impacto de esta pérdida.

Justamente la explicación de realizar este estudio estriba en la búsqueda de las relaciones que vinculan a la motivación y el desempeño de los docentes que integran la Red Educativa Rural “San Pedro”.

Práctico

Conocer el tipo de relación entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes de una red rural adquiere significado, cuando trata de explicar los niveles de correlación entre ambas variables, lo cual nos permite determinar el grado de conocimiento de los docentes con respecto a la filosofía de gestión de las Instituciones y sus expectativas sobre la escuela que queremos, el desempeño y la motivación laboral, porque a través del libro de registro de asistencia diaria se han evidenciado constantes inasistencias injustificadas por parte de los maestros, un bajo rendimiento en el desempeño de los mismos y un alto grado de rotación de personal, ya que se les exige laboralmente y no son tomados en cuenta en las decisiones de trabajo.

Social

La vida de las escuelas rurales es particularmente distinta a la de las escuelas urbanas. Las escuelas rurales nuncan su desempeño en tres líneas de trabajo o relación. Los docentes, las familias y la comunidad y al mismo tiempo la interacción entre estos.

Comprender la relación de los docentes con su propio desempeño, con la misma escuela, el clima que surge en esa interacción es valioso para comprender su impacto en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Está comprobado que, un docente motivado, con una actitud positiva en su trabajo y comprometido con lo que hace, está menos predispuesto a abandonar la Institución, porque su vinculación con ella es mayor. Al igual que ocurre con los alumnos y padres de familia, es mucho más difícil fortalecer las competencias y desempeños profesionales de los nuevos mentores que retener a los educadores que promueven su especialización y actualización permanente. Hay incluso agentes educativos que son verdaderamente fieles al maestro, los cuales,

a su vez, se convierten en aliados leales y actúan como embajadores de la Institución.

1.6. Limitaciones

La única limitación ha sido la dispersión de las instituciones educativas pertenecientes a la Red Educativa Rural “San Pedro” de Quiruvilca

2. MARCO TEORICO

2.1. Motivación

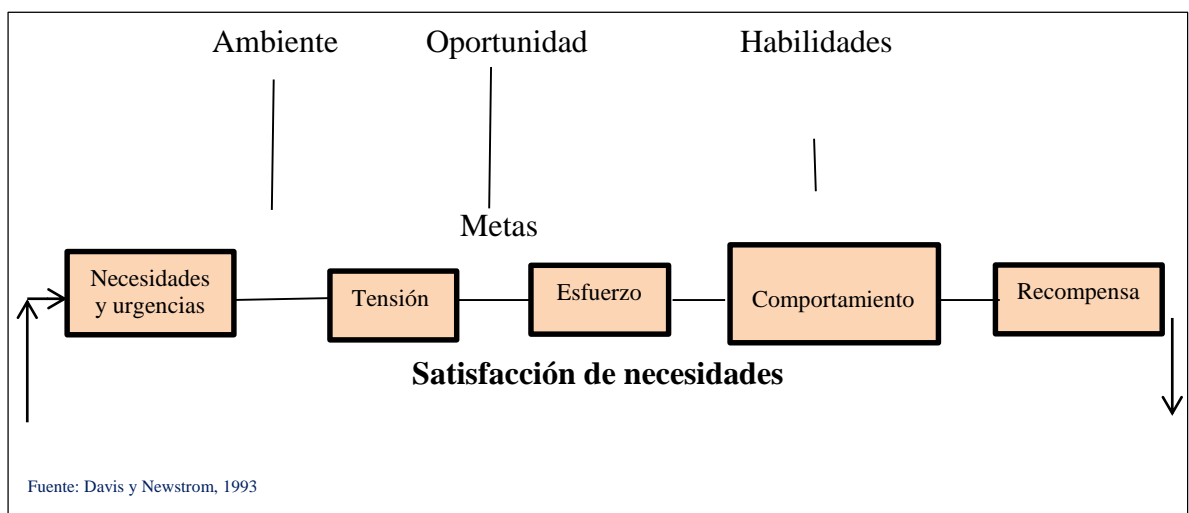
El presente estudio se inclina por considerar a la motivación desde una mirada de orientación cognitiva – conductual, desde la cual es posible entenderla como “una causa hipotética de la conducta inducida por las condiciones ambientales o que se puede inferir de las expresiones conductuales, el estudio de la motivación puede

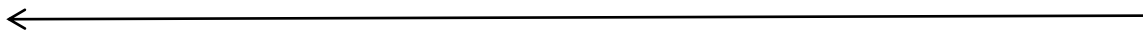
inferir de las expresiones conductuales, fisiológicas y auto informe” (Reeve, 1994, P.12). En este sentido, el estudio de la motivación puede ser entendido como “la búsqueda de las condiciones antecedentes al comportamiento energizando y dirigido” (Reeve, 1994, P.2).

Por otra parte, se puede concebir a la motivación como aquellos “procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta” (Robbins, 2004, P. 155). Esta definición posee tres elementos principales: intensidad, esfuerzo y persistencia. La intensidad consiste en la medida de esfuerzo que la persona utiliza para lograr su objetivo. Este esfuerzo deberá canalizarse en dirección de la meta deseada. La persistencia se refiere a la medida del tiempo en que una persona sostiene dicho esfuerzo.

Prácticamente todo el comportamiento de los seres humanos es motivado. Las necesidades e impulsos crean estados de tensión interna que funcionan como input para que el organismo analice su entorno y procure satisfacer dicha necesidad. Esta dinámica puede ser comprendida a la luz del modelo de Davis y Newstrom (1993)

Esquema 1. Modelo de la Motivación de Davis y Newstrom





Como se observa en el esquema, la motivación ocurre como consecuencia de una necesidad que provoca tensión en el organismo, de manera que se realiza un esfuerzo – mediado por una oportunidad de obtener la meta – que conduce a comportarse de una determinada forma. Dicha actuación traería consecuencias que retroalimentan positiva o negativamente al organismo en términos de satisfacción de las necesidades, direccionando en consecuencia la conducta del individuo.

Desde una perspectiva diferente, el autor Johmarshall Reeve (1994) ha resaltado la existencia de un proceso motivacional que se refiere a un flujo dinámico de estados internos que ocasionan la acción humana. Este ciclo consta de cuatro etapas principales, que son: anticipación; activación y dirección; conducta activa y retroalimentación del resultado; y resultado.

Ya sea desde el modelo de Davis y Newstrom o de Reeve, el proceso de la motivación surgiría de una demanda interna del organismo que corresponde al motor de la acción que se retroalimenta de sus consecuencias. Es, por tanto, un sistema autorregulado y dinámico que se adapta al contexto en el que debe satisfacer su urgencia y que se rige por los resultados de sus iniciativas.

La motivación puede ser atendida desde tres puntos de vista modelos explicativos: la perspectiva fisiológica, la perspectiva conductual y la perspectiva cognitiva.

2.1.1. La perspectiva fisiológica

La perspectiva fisiológica hará hincapié en las bases biológicas de la motivación proponiéndose “explorar cómo los sistemas nervioso y endocrino inciden en los motivos y las emociones” (Reeve, 1994). Se ocupa de la manera en que el cuerpo se prepara para la acción, en el entendido que la conducta es una compleja interacción entre estructuras cerebrales y los sistemas nervioso y endocrino (Reeve, 1994).

Por otra parte, el modelo conductual aludirá a la motivación como causa principal de la conducta, en tanto la tercera mirada, la cognitiva, pondrá acento especial en los pensamientos y procesos mentales que median el accionar de las personas. Ambos modelos son expuestos a continuación.

2.1.2. Perspectiva conductual

Desde el punto de vista conductual, la motivación extrínseca e intrínseca juegan en papel fundamental al momento de intentar explicar la conducta de las personas.

- **Motivación extrínseca**, cuando la motivación proviene de fuentes ambientales externas. Se considera que “las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona” (Reeve, 1994), es decir, alude a fuentes artificiales de satisfacción que han sido programadas socialmente, como por ejemplo, los halagos y el dinero.
- **Motivación intrínseca**, En aquellas situaciones que las recompensas extrínsecas son insuficientes, las personas pueden activar conductas intrínsecamente motivadas, Bandura llama a este tipo de motivación el interés intrínseco (1982, en Reeve, 1994), que emerge espontáneamente por

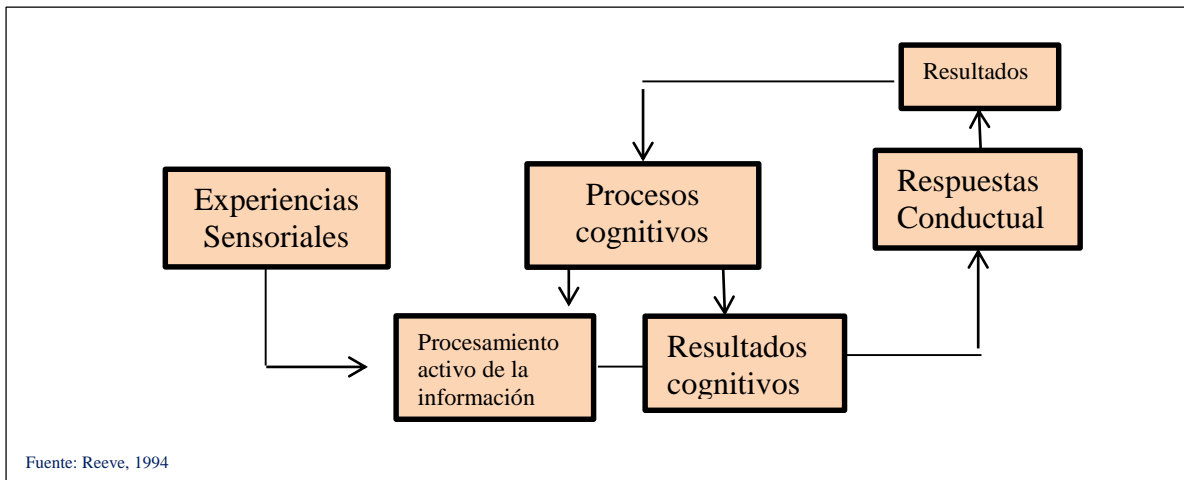
tendencias internas y necesidades psicológicas que motivan la conducta en ausencia de recompensas extrínsecas (Reeve, 1994). Así, “cuando las personas realizan actividades para satisfacer necesidades de causación personal (autodeterminación), efectividad o curiosidad entonces actúan por motivación intrínseca” (Reeve, 1994); en las palabras, cuando la conducta está autorregulada y surge de los intereses, curiosidades, necesidades y reacciones personales.

2.1.3. La perspectiva cognitiva

Esta teoría se centra en los procesos mentales o pensamientos como causales internas que llevan a la acción. Se preocupa de la forma en que las personas entienden el mundo en el que viven y cómo la cognición lleva a la persona a comportarse en su medio ambiente.

Los hechos ambientales inciden a los sentidos humanos aportando las vivencias sensoriales que procesa el sistema nervioso central. La información es atendida, transformada, organizada y elaborada al tiempo que se recupera de la memoria información que eventualmente facilita el procesamiento de los nuevos datos. De acuerdo al significado de la información, se generarán expectativa, metas y planes que serán agentes activos que potenciarán la aparición de fenómenos motivacionales que dirigirán el comportamiento hacia una secuencia de acción particular. Una vez realizada la conducta se producen las consecuencias, que serán sometidas a evaluación y explicación y afectarán nuevamente los procesos cognitivos (Reeve, 1994). El modelo puede ser entendido en el siguiente flujo.

Esquema 2. Perspectiva Cognitiva de la Conducta



2.2. Teorías motivacionales desde la perspectiva organizacional

La motivación dentro del contexto laboral puede ser entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual (Robbins, 2004), entendiendo por necesidad un estado interno del sujeto que hace que ciertos resultados parezcan atractivos.

2.2.1. Modelo de la Jerarquía (Maslow, 1943)

Abraham Maslow, psicólogo estadounidense, desarrolló una interesante Teoría de la Personalidad, en la que desarrolla, entre otros aspectos, la Teoría de la Motivación, cuyo más representativo ícono es La Pirámide de Maslow, en ella propuso una estratificación de las necesidades en cinco niveles jerarquizados de forma que el individuo debe de satisfacer cada nivel.

El primer nivel corresponde a las necesidades primarias para la subsistencia del individuo, llamadas también necesidades fisiológicas como comer, beber y dormir; laboralmente se consideraría un salario y condiciones laborales mínimas. El

segundo nivel corresponde a la necesidad de protección y seguridad, en el aspecto laboral equivale a las condiciones de seguridad laborales, estabilidad en el empleo, seguridad social y salario superior al mínimo. El tercer nivel se refiere a las necesidades sociales como vinculación, cariño, amistad, etc., y en el ámbito del trabajo son las posibilidades de interactuar con otras personas, el compañerismo, relaciones laborales. El cuarto nivel corresponde a las necesidades de consideración y mantenimiento de un estatus que en el ámbito del empleo sería el poder realizar tareas que permitan un sentimiento de logro y responsabilidad, recompensas, promociones y reconocimiento. El nivel más alto implica la autorrealización personal que laboralmente se refiere a la posibilidad de utilizar plenamente las habilidades, capacidades y creatividad.

Esquema 3. Pirâmide de Maslow. (1943).



En este orden de ideas, Espinoza, H. (2009), en su artículo “La Pirámide de Maslow”, afirma que la idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan la atención sólo cuando se han satisfecho las necesidades inferiores de la pirámide. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras

que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía.

2.2.2. Teoría ERG de Alderfer (1969)

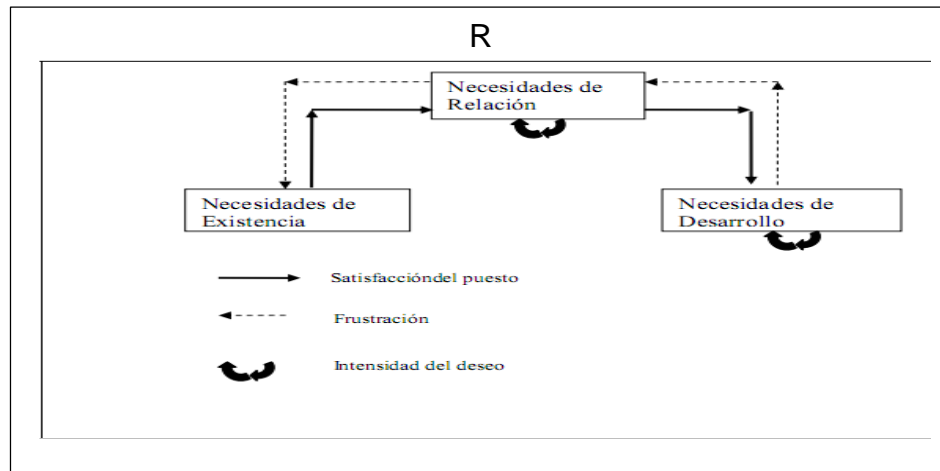
Clayton Alderfer, (1969) propone ciertos cambios a la Pirámide de Maslow, referidos a los niveles de necesidades de las personas, que deben tenerse en cuenta en el ámbito de la motivación. El mismo considera que los trabajadores deben de cubrir:

Necesidades de Existencia (E), que incluyen junto a las necesidades fisiológicas y de seguridad de Maslow las condiciones de trabajo y las retribuciones.

Necesidades de Relación (R), agrupan las necesidades sociales y de consideración de Maslow. Estas necesidades se integran más con una interacción comunicativa, culta y consciente que por mantener relaciones agradables excusando la crítica

Necesidades de Desarrollo (D), que se refieren al deseo de autoestima y autorrealización, a través de una fuerte implicación en la dinámica laboral y por la completa utilización de las habilidades, capacidades y creatividad. Quiros, P. y Cabestrero, R. (2008), comentan que el modelo de Alderfer es más flexible al plantear un doble proceso: por una parte no es necesario que estén cubiertas las necesidades inferiores para que el individuo pueda sentir necesidades superiores, junto a ello si no se lograsen satisfacer estas necesidades superiores (frustración), se activaría y potenciaría la necesidad inmediatamente inferior, que serviría así de elemento motivador sustitutorio de las necesidades no satisfechas todavía. (P. 32)

Esquema 4: Modelo de ERG. Alderfer (1969).



Los mismos autores afirman que esta teoría facilita la investigación de las necesidades de los trabajadores, al plantear que la conducta laboral no depende exclusivamente de la satisfacción de necesidades superiores, ya que puede centrarse en la satisfacción de las necesidades inferiores. Este fenómeno es conocido como el proceso de frustración-regresión.

2.2.3. Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland (1961)

McClelland (1961) considera que los impulsos motivacionales están en relación con necesidades de Logro, Afiliación y Poder. Las características que definen a los que se orientan hacia el logro son la búsqueda de responsabilidad personal y la superación de retos a fin de alcanzar metas alcanzables. El logro es importante en sí mismo y no por las recompensas que lo acompañen. En el ámbito laboral, las personas motivadas por el logro siempre quieren mejorar todo en su medio ambiente, tratan de encontrar maneras más eficaces para hacer una tarea, de

dominar su actividad desarrollando habilidades e innovaciones para la solución de problemas.

Para Quiros, P. y Cabestrero, R. (2008), de acuerdo con esta teoría, el interés monetario es distinto de la necesidad de logro, de forma que las personas motivadas por el logro no trabajan únicamente por dinero, sino que se esfuerzan en su trabajo para satisfacer una fuerza interior del individuo para mejorar, ser reconocido en su trabajo y alcanzar las metas propuestas.

Esquema 5. Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland (1961)



La teoría de McClelland se adapta a la investigación porque los individuos muchas veces no necesitan factores que los inclinen a estar motivados en sus acciones, simplemente sienten una motivación por lograr algo y su motivación se centra únicamente en alcanzarlo.

2.2.4. Teoría de la motivación- higiene de Herzberg (1959)

Para explicar detenidamente la Motivación, se utilizará como propuesto a Frederick Herzberg y la Teoría de la Motivación – Higiene. (1959). Existe una relación entre los factores

intrínsecos y la satisfacción laboral, y entre los factores extrínsecos y la insatisfacción. Algunos factores intrínsecos o motivadores son: la realización, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, el progreso y el desarrollo. Estos aspectos están relacionados con la satisfacción. Los factores extrínsecos o higiénicos, como el salario, la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales, las políticas y la estructura administrativa de la compañía y las condiciones laborales si están presentes no originan motivación, pero evitan la insatisfacción. Amorós, E. (2007).

Herzberg, investigó la pregunta ¿Qué quieren las personas de su trabajo?, de las respuestas obtenidas acumuló información sobre diversos factores que afectaban los sentimientos de los trabajadores sobre sus empleos. Surgieron dos tipos de factores:

- **Factores motivadores:** Que incluye el trabajo en sí mismo, el reconocimiento, la responsabilidad y los ascensos. Todos ellos se relacionan con los sentimientos positivos de los empleados acerca de su trabajo, los que a su vez se relacionan con las experiencias de logros, reconocimiento y responsabilidad del individuo.

Llevando esto al ámbito laboral, serían trabajo estimulante, sentimiento de autorrealización, reconocimiento de una labor bien realizada, cumplimiento de metas, y objetivos.

- **Factores de higiene:** Incluye las políticas de administración de la organización, la supervisión técnica, el sueldo o salario, las prestaciones, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales. Todos estos se

relacionan con los sentimientos negativos de las personas hacia su trabajo y con el ambiente en el cual éste se realiza.

Llevando esto al ámbito laboral, serían factores económicos (sueldos, salarios, prestaciones sociales), condiciones laborales (entorno físico seguro), seguridad.

Esquema 6. La teoría de la motivación - higiene de Herzberg (1959)



En conclusión los motivadores son factores intrínsecos, vinculados directamente con la satisfacción en el trabajo y que pertenecen en gran parte al mundo interno de la persona.

Los factores de higiene son extrínsecos, es decir externos al trabajo, actúan como recompensas a causa del alto desempeño si la organización lo reconoce. Cuando son adecuados en el trabajo, calman a los empleados haciendo así que no estén insatisfechos y se desenvuelvan en un adecuado ambiente de trabajo.

2.3. Desempeño docente

2.3.1. Definición

El trabajo del docente incluye el uso del diseño curricular, de la cual se vale para adecuar los temas a enseñar, de la misma el plantear estrategias, medios y materiales, con ello evaluar con el fin de la búsqueda de la comprensión y adquisición de los nuevos conocimientos y lograr el aprendizaje eficaz en el alumno. También cuenta con las rutas de aprendizaje que son orientaciones pedagógicas y didácticas para una enseñanza efectivas de las competencias de cada área curricular, Conjuntamente existe otro aspecto primordial que desarrolla el docente, como es la planificación de la clase y métodos para el logro del aprendizaje. En virtud de la formación recibida y la preparación continúa por el docente con el fin de ejercer sus funciones con capacidad, conocimiento y destreza.

El concepto de desempeño profesional es muy amplio y está caracterizado de diversas maneras por los distintos autores que lo tratan.

Peña (2002), define el desempeño profesional como “...*toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución.*” Esta primera definición expresa *una acción que se reduce al proceso de su cumplimiento y no incluye su resultado o efecto.*

Montenegro (2003), señala que mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se

ejerce en diferentes o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación. Montenegro (2003).

Remedios (2005) dice que el desempeño profesional se refiere “...a cualquier actividad, si alguien sabe hacer algo o si está capacitado para efectuar una tarea en particular, o sea se vincula a la preparación de las personas para desarrollar una actividad en su interacción social, que le permite transformar, conocer y valorar esa realidad que le rodea.”

Por otra parte, Ponce (2005) señala que el desempeño profesional se refiere a la actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación.

Añorga (2006) señala que el desempeño profesional es la capacidad del profesor para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo y las funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta definición trata de la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir en el ejercicio de su profesión. Este

concepto trata sobre lo que el docente en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer.

Para Ledo (2007), el desempeño profesional es *“la conducta mantenida por el trabajador en el desarrollo de una tarea o actividad durante el ejercicio de la profesión”*. Es una definición que se centra en el comportamiento en la actuación profesional o en el proceso de desarrollo de la profesión.

Según Olivero (2007), el término desempeño profesional: se refiere al carácter y la calidad del quehacer y práctica docentes de acuerdo con ciertos criterios y pautas que se valoran como un buen desempeño, dentro de determinados estándares.

En este estudio, el desempeño profesional docente se refiere a la capacidad para llevar a cabo, de manera competente, las funciones inherentes al desarrollo de su actividad educativa y de manera más específica al ejercicio de la docencia. Así mismo, con una visión integrada y renovada, puede entenderse como el proceso de desarrollo de sus habilidades, competencias y capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los agentes sociales que intervienen en la formación de los alumnos y participan en la gestión y fortalecimiento de una cultura institucional democrática.

El marco del buen desempeño docente (2012) expresa sobre el particular, que los desempeños son las actuaciones observables de las personas que pueden ser descritas y evaluadas y que expresa sus competencias. Tiene que ver con el logro de los aprendizajes esperados y la ejecución de

las tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas asignadas revela competencias de base de la persona. En esta definición se puede identificar tres dimensiones:

Esquema 7. Elementos del desempeño

Actuación	Responsabilidad	Resultado
Comportamiento observable, que puede ser descrito y/o medido	Referencia a las funciones generales de la profesión.	Referencia a la determinación de logros generales y específicos comprometidos en la actuación

El marco del buen desempeño docente (2012) presenta 40 desempeños que cada uno de los docentes debe ejecutar para elaborar mejores planes de estudios y técnicas pedagógicas.

Esquema 8. Estructura del Marco del Buen Desempeño Docente

Dominio	Competencia	Desempeño
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	2	10
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	3	19
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	2	6
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	2	5

El desempeño profesional es el comportamiento o conducta real del trabajador o educando para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Es lo que en realidad hace no lo que sabe hacer. Esto comprende la pericia técnica, la preparación técnica más la experiencia acumulada, eficacia en decisiones, destreza en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales, entre otros.

Según la Constitución Política del Perú (1993), el Estado garantiza la existencia y ejercicio de la profesión docente, a la que considera carrera pública y procura, junto con la sociedad, su evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanentes.

La docencia es definida en documentos fundamentales de política educativa como la Ley N° 28044, Ley General de Educación (2003), y la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial (2012), como una profesión de carácter ético, asociada a fines sociales, con autonomía para desarrollar su trabajo en el marco del sistema y de la institución educativa y con responsabilidad sobre el proceso y el logro educativo de sus estudiantes en cuanto individuos y en cuanto grupo.

Por su parte, el Proyecto Educativo Nacional (aprobado por RS N° 001-2007-ED), plantea “transformar las prácticas pedagógicas en la educación básica” (política 7), y señala algunos criterios de buenas prácticas (política 7.1). También propone asegurar el desarrollo profesional docente, revalorando su papel en el marco de una carrera pública centrada en el desempeño responsable y efectivo, así como una formación continua e integral (objetivo estratégico 3:

“maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”).

2.3.2. Dimensiones compartidas con otras profesiones

El Marco de Buen Desempeño Docente (2012) señala la necesidad de revalorar la profesión docente, no sólo a través de medidas de orden laboral sino, principalmente, replanteando el proyecto de docencia. Por este motivo, plantea las dimensiones que la docencia comparte con otras profesiones.

- a) Reflexiva.** El docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano. Reflexiona en y desde su práctica social. Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor. El saber derivado de la reflexión sobre su propia práctica y sus antecedentes, este saber articula los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales, y constituye el fundamento de su competencia profesional. En la medida en que el saber docente es práctico, dinámico y sincrético, su trabajo resulta complejo y especializado.

- b) Relacional.** La docencia es esencialmente una relación entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza. En este proceso se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural. La construcción de

vínculos no solo surge y se desarrolla en el aula. Hay otros ámbitos en los que el docente requiere proceder de la misma manera, como el de sus relaciones con la familia y la comunidad, lo que amplía y enriquece el carácter relacional de la docencia.

- c) Colegiada.** El docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus principales beneficiarios —los estudiantes— aprendan y adquieran las competencias previstas. Su práctica profesional es social e institucional. Interactúa con sus pares —docentes y directivos— y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Esta situación que se advierte en la vida institucional posibilita el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza.

- d) Ética.** Se manifiesta principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana. En ese contexto, se expresa también en el reconocimiento y respeto de las diferencias y en la elección de los medios empleados. El docente atiende a diversos grupos de estudiantes y se hace responsable por cada uno de ellos, toma decisiones y selecciona estrategias que aplica con arreglo a la misión de la escuela y a los fines del sistema educativo nacional.

2.3.3. Dimensiones específicas de la docencia

Por otra parte, El Marco de Buen Desempeño Docente (2012) expresa que la docencia se distingue en particular por

tres dimensiones integradas entre sí: pedagógica, cultural y política

A. Pedagógica. Constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación. En esta dimensión pueden distinguirse cuando menos tres aspectos fundamentales:

1. **El juicio pedagógico**, que supone tener criterios - variados, multidisciplinarios e interculturales- para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto necesidades y posibilidades de aprendizaje, así como para discernir la mejor opción de respuesta en cada contexto y circunstancia.
2. **El liderazgo motivacional**, que implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural.
3. **La vinculación**, que tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los

estudiantes, en particular con su dimensión subjetiva, así como con la generación de vínculos significativos entre ellos. Etimológicamente, “vínculo” significa “atadura” y “compromiso”, y supone entonces intercomunicación afectiva, empatía, involucramiento, cuidado e interés por el otro, apertura para hallar siempre lo mejor de cada uno.

B. Cultural. Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes.

C. Política. Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos

2.3.4. Dimensiones de los docentes contemporáneos

Bravo, et al. (2006), señalan que los roles del docente contemporáneo se pueden clasificar en las siguientes dimensiones:

A. Dimensión profesional

- Planificar adecuadamente el proceso educativo que responde a los intereses y necesidades de los alumnos.
- Contribuir a un adecuado clima de trabajo en el aula.
- Utilizar una variedad de estrategias para lograr aprendizajes de calidad de nuestros alumnos
- Registrar permanentemente información sobre el avance del aprendizaje de nuestros alumnos.
- Participar en las sesiones metodológicas y en la jornada de reflexión entre los docentes.
- Asumir responsabilidades personales en la toma de decisiones de la institución.
- Revisar el sentido de lo que hacemos o dejamos de hacer en nuestro desempeño docente.
- Contribuir a la construcción de la comunidad docente vinculado por un PEI.
- Propiciar un ambiente de respeto y confianza.
- Respetar a sus alumnos como persona.
- Generar auto conceptos positivos en nuestros alumnos.
- Proponer evaluaciones sin tensiones respetando el ritmo y modo de aprendizaje de cada alumno.
- Incentivar el compañerismo, la solidaridad la tolerancia y la cooperación.
- Actuar como mediador de los conflictos en el aula sin demostrar favoritismo.

- Cumplir con las indicaciones, exigencias y ofrecimientos para no crear desconfianza ni descrédito.
- Estimular el desarrollo de hábitos, orden e higiene personal.
- Promover canales de participación mediante:
- La organización de debates y discusiones sobre temas de interés y de conocimiento del grupo, creando espacios para ideas y opiniones.
- Aceptar las intervenciones, aunque no sean claras o concretas, buscando la forma de aclararlas sin cortar la espontaneidad.
- Incentivar la intervención de los alumnos los menos espontáneos mediante preguntas sencillas y claras.
- Facilitar que los alumnos aprendan a aprender.
- Valorar el esfuerzo de los alumnos para el logro de aprendizajes.
- Estimular la creatividad.
- Promover la actividad mental.

B. Dimensión personal

- Asumir una actitud innovadora, crítica, creativa, y perseverante en el aula, institución educativa y comunidad.
- Comunicarse asertivamente en todos los niveles de relación.
- Preocuparse por desarrollar permanentemente su autoconocimiento, el conocimiento de su tarea educativa.
- Esforzarse continuamente en su perfeccionamiento personal, cultural y profesional.

- Cultivar una sana autoestima que le permita superar los conflictos y frustraciones personales, laborales y sociales.
- Compartir nuestra experiencia docente para fortalecer las cualidades personales y tener confianza en lo que se hace.
- Evidenciar vocación de servicio y de compromiso frente a vuestros alumnos y al país.
- Esforzarse en desarrollar una personalidad equilibrada con principios, creencias y valores definidos, demostrando coherencia entre lo que se dice y se hace.
- Reconocer el uso práctico de la educación en la vida del ser humano.
- Reconocer y ejercitar procesos internos (cognitivo, motivacionales y emocionales) y conductas que promueven su desarrollo afectivo y eficiente.

C. Dimensión social

- Considerar que el rol docente en la sociedad actual es, la de hacer hombres y preparar líderes.
- Identificarse con la comunidad donde labora, siendo participe de sus proyectos y apoyo en la solución de los problemas que afrontan.
- Ser ejemplo de trabajo y perseverancia dentro de su comunidad.
- Orientar, animar, prevenir, ayudar a los miembros de la comunidad.
- Fomentar todo tipo de expresiones culturales, deportivas y recreativas que refuercen la identidad nacional.
- Actuar como verdaderos agentes de cambio en la comunidad.

2.3.5. Evaluación del desempeño docente

El Marco de Buen Desempeño Docente (2012) exigen sistemas de desarrollo profesional que aseguren una formación del magisterio a la altura de los cambios sociales, que los acompañe y hasta los anticipe. Replanteen la naturaleza de los procesos pedagógicos en las escuelas, la valoración positiva de la diversidad y adecuación constante como condición de eficacia y calidad. Para su monitoreo y evaluación se ha estructurado en: dominios, competencias y desempeños

El proceso de evaluación del desempeño docente, no debe tener como meta reflejar en los profesores, los límites o las deficiencias de todo el sistema educativo. No se trata de encontrar un “culpable” de errores que pueda mostrar cualquier proceso de enseñanza. La evaluación del desempeño docente no es una — cacería de brujas, esto sería absurdo y contrario a la naturaleza de la evaluación en sí misma.

La evaluación del desempeño docente, es un proceso que sirve para comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor con la finalidad de identificar las necesidades de formación en servicios y brindar el apoyo correspondiente para la mejora de la práctica docente.

En este sentido, la evaluación del desempeño docente, se define como un proceso permanente, integral, sistemático y continuo que busca identificar los avances y dificultades con el fin de participar en forma activa, reflexionar y profundizar se practica pedagógica, el conocimiento de un área curricular específica o la interrelación entre una o más

áreas del currículo de educación Básica, así como sus capacidades didácticas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivos. Por consiguiente, se infiere que el proceso de evaluación, consiste en proceder a conocer una realidad que existe en forma real, en constante movimiento, y en donde influyen una infinidad de factores evidentes y otros no tan evidentes.

Dentro de una situación de esta naturaleza, la evaluación del desempeño docente resaltaría aquellas situaciones conflictivas, en las condiciones y acciones realizadas por el personal docente. De hecho, esta evaluación se convertiría en una actividad frecuente para la mejora de todo el proceso de aprendizaje. Por esto, la evaluación del desempeño docente se plantea, como razón de ser, proponer hipótesis de mejora, sobre todo, a partir de un conjunto de datos e informes fundamentados en procesos de trabajos de investigación sobre el tema, con la máxima intervención posible de todos los involucrados, emitir un juicio valorativo sobre la amplitud, evolución, y complejidad de las variables que conforman el desempeño docente objeto del estudio. Dentro de esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente no debe ejecutarse, ni ser percibida por los profesores evaluados, como una estrategia de vigilancia jerárquica, para controlar las actividades, la conducta y la forma de ser del personal docente, sino como un modo de fomentar y favorecer el perfeccionamiento profesional y personal del profesorado, como un proceso que ayude a identificar las cualidades que conforman el perfil del docente ideal, para generar políticas educativas que contribuyan a su generalización.

Evidentemente, resultaría absurdo, apelar a un modelo coercitivo de evaluación de desempeño docente, pues en todo caso, las transformaciones educativas deben ser logradas con la participación y colaboración de los docentes y no contra ellos. Menos, podría realizarse como una imposición institucional, debería ser un proceso natural y agradable. Por otra parte, debido a la función pública y social que realizan los educadores están sometidos frecuentemente a un sin fin de valoraciones, por todos aquellos que reciben directa o indirectamente sus servicios. Se plantea entonces el problema, de que estas valoraciones y opiniones que se producen en forma espontánea sobre el desempeño docente de los profesores, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad y de contradicciones, producidas por un alto nivel de subjetividad, que pueden ser causas de tomas de decisiones inadecuadas y de insatisfacción, desmotivación y baja autoestima de los docentes. Resulta evidente, la necesidad de un sistema de evaluación del desempeño docente, que haga justo y racional ese proceso, y que permita valorar, con el mayor grado posible de objetividad, profundidad e imparcialidad. No se trata de sacar los —trapos sucios; sino de mejorar el desempeño docente en un proceso de evaluación que respete la dignidad personal de los profesores.

Ahora bien, los resultados de la evaluación del desempeño docente pueden ser utilizados para impulsar la realización profesional, la autonomía, el desarrollo de la autoestima y la colaboración entre los educadores, o bien puede invertirse y promover recelos, sentimientos de culpabilidad, competencia desleal, miedos y rechazos del personal docente a cualquier proceso de evaluación, debido a las desviaciones de que pueda ser objeto la evaluación y sus

consecuencias para los docentes. En la perspectiva que aquí se plantea, se asume el proceso de evaluación del desempeño docente, como una opción de reflexión con la finalidad de mejorar la calidad del sistema educativo y del perfil profesional del educador; pero, para que esto sea posible, tanto en la personalidad de los docentes evaluados, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, la evaluación ha de ser entendida y situada adecuadamente, para elevar y mejorar el nivel del desempeño de los profesores.

2.3.6. Modelos del perfil ideal que influyen en la evaluación del desempeño docente:

A. Modelo centrado en el perfil ideal del profesor.

Este modelo consiste en realizar el proceso de evaluación del desempeño docente, de acuerdo a su grado de concordancia según un perfil ideal del docente previamente elaborado. Una vez elaborado el perfil del docente ideal, se aplican cuestionarios a la muestra de una población determinada de docentes, ya sea con la finalidad de una autoevaluación de los profesores objetos de estudio; o se realiza una medición según la perspectiva de los alumnos, directivos, o cualquier otro grupo.

B. Modelo centrado en los resultados obtenidos.

Este modelo del proceso de evaluación del desempeño docente, se fundamenta en la evaluación de los profesores mediante la comprobación del cumplimiento de los objetivos de aprendizaje alcanzados por los alumnos. Este modelo de evaluación del desempeño

docente, parte de un paradigma pragmático de pensamiento, que se presenta como una crítica a todo el sistema educativo y a todo lo que se hace dentro del mismo. Los representantes de este modelo pragmático de evaluación del desempeño docente, sostienen que para evaluar correctamente el desempeño de los profesores, lo importante no es describir lo que hacen los docentes, sino medir y describir lo que acontece en los alumnos como consecuencia de la actividad del educador.

C. Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia del desempeño docente, se debe realizar describiendo e identificando aquellos indicadores de la actividad del profesor, que se consideren relacionados directamente con los logros de los alumnos. Se explica, que 20 los indicadores del perfil del docente ideal que se evalúan, son todos aquellos que se relacionan con la capacidad del profesor para crear un ambiente que favorezca el desarrollo del proceso de enseñanza en el aula. Es por ello, que desde este modelo de evaluación del desempeño docente, el educador se concibe como un —dador de clasell; por consiguiente, lo que importa es que domine un conjunto de estrategias didácticas, que respondan a un perfil ideal del docente de aula. Habida cuenta, el educador se evalúa desde su —hacerll, sin tomar en cuenta su “ser educador”.

D. Modelo de la práctica reflexiva.

Este modelo de evaluación del desempeño docente, propone el desarrollo de un proceso evaluativo, con la finalidad de mejorar al personal docentes de modo integral, y para medir y controlar por motivos de promoción o despidos. En efecto, este modelo de evaluación del desempeño docente, se fundamenta en una concepción del proceso educativo como una secuencia de vivencias, con la finalidad de encontrar y resolver problemas. Durante este proceso de evaluación, las capacidades de los profesores se desarrollan continuamente en todas sus dimensiones y no solamente las cualidades profesionales, no obstante a que se definen, se enfrentan y se resuelven problemas prácticos. Sin duda, se trata de un proceso de evaluación del desempeño docente fundamentado en la reflexión sobre la acción. Evidentemente, requiere de una evaluación después del hecho, para indicar los éxitos, fracasos y encontrar nuevas alternativas que fortalezcan el éxito y erradiquen los fracasos.

2.3.7. Formación inicial y capacitación permanente

Uno de los factores que inciden en la vida escolar sobre todo en la actuación docente es la formación inicial y capacitación permanente de los profesores. Para afrontar los efectos de los cambios sociales, muchos autores ven de suma importancia la necesidad de que los profesores reciban una formación adecuada y permanente.

Marcelo (2008) afirma que el nivel de formación de los ciudadanos, y sus capacidades de emprendimiento e innovación está directamente relacionado con el valor de las sociedades actuales. Él dice: “... *los conocimientos, en nuestros días, tienen fecha de caducidad; y ello nos obliga,*

ahora más que nunca, a establecer garantías formales e informales para que los ciudadanos y profesionales actualicen constantemente su competencia. Hemos entrado en una sociedad que exige de los profesionales una permanente actividad de formación y aprendizaje”.

Mañú, y Goyarrola, (2011) señalan que: *“Con una actitud positiva hacia la formación estaremos en condiciones de usar los nuevos recursos de manera que mejoren la calidad de nuestro trabajo. Las nuevas tecnologías permiten descargar al profesor de tareas repetitivas y dedicar tiempo a atender otras tareas”.*

Esteve (2006) propone la formación inicial y la formación permanente del profesorado como uno de las medidas concretas para enfrentar los problemas del sistema educativo en la sociedad actual. Sobre la formación inicial subraya su importancia tanto por razones de prestigio social como por la necesidad de responder a unas demandas de formación que cada vez más amplias y complejas. Piensa que en la formación inicial está el origen y muchas de las claves de los actuales problemas de desmoralización, de imagen social y de identidad profesional de los profesores. En cuanto a la formación permanente del profesorado, hace las siguientes recomendaciones:

- Cursos y seminarios de reflexión sobre los objetivos y valores educativos en una sociedad democrática y pluralista para que ellos reflexionen sobre el sentido de su trabajo frente a un cambio social acelerado.
- Cursos y seminarios sobre los problemas educativos sobre la actual sociedad multicultural y multilingüe, con el fin de aceptar sin ansiedad las diferencias en el

alumnado, reafirmando la tolerancia y el respeto a las minorías.

- Apoyo de la Administración a los Seminarios Permanentes, Grupos de Trabajo y Movimientos de Renovación Pedagógica como motores del cambio educativo, elementos dinamizadores de la renovación pedagógica y lugar de encuentro para la comunicación entre profesores.
- Formación específica sobre la función directiva para los equipos de dirección de los centros de enseñanza para dar mayor calidad al sistema educativo y fomentar la interrelación con la Universidad, como centro de investigación.

En América Latina, según los estudios, las investigaciones y los informes de los últimos años, coordinados por Vaillant y Cuba (2008), consideran la formación inicial como el primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo y también que es clave para determinar la cantidad y calidad de nuevos docentes.

Como resultados de sus estudios e investigaciones señalan que hay un bajo prestigio de las carreras pedagógicas, que los métodos y técnicas pedagógicas no son apropiadas para los alumnos de escuelas multigrado y rurales, y que este déficit se ve aumentado por la mala calidad de la educación escolar básica y media que muchos de los alumnos de pedagogía reciben antes de ingresar a estudiar en una universidad o en un centro de formación.

Por eso, para Vaillant y Cuba (2008), en América Latina existe una fuerte preocupación por mejorar la calidad de la formación y además en los últimos años se constata un

interés por precisar la base de conocimientos que necesita el docente para enseñar. También, han surgido una serie de documentos ministeriales con orientaciones para la formación docente en los que se explicita el bagaje que necesita un maestro para su buen desempeño.

Ellos describieron las características dominantes de la formación de los profesores en América Latina que son diversificación y heterogeneidad. Significa que los profesores de todos los niveles se forman en escuelas normales, en institutos de enseñanza superior, en institutos provinciales o municipales, en instituciones superiores de enseñanza técnica, en universidades, en instituciones privadas; y además están los que se desempeñan como docentes sin tener un título apropiado para ejercer la tarea.

Terigi (2006) expresa que la formación docente debería estar centrada en las necesidades de los docentes; por otro lado Marcelo (2008) plantea que la formación debería estar centrada en las necesidades de los alumnos, en cuanto aprendizajes y logro de competencias. Por eso, Marcelo sugiere un cambio del enfoque de la formación de los docentes.

Otro aspecto que destaca Marcelo (2008) es el contenido de la formación; que los profesores trabajen sobre cómo transformar el currículo directamente con sus alumnos y toman como objeto de estudio, las prácticas y las tareas de enseñanza que realizan los estudiantes.

Según Cuba (2008), la formación del maestro en Perú, ha de estar centrada en su papel como sujeto protagonista de la enseñanza y en su responsabilidad social frente a los estudiantes. El indica que: “...*no existen maestros porque sí*

sino porque tenemos generaciones que requieren ser formadas, y la docencia es una función social profesional. En este sentido, el papel del maestro tiene que redimensionarse.”

La educación en Perú, lleva casi tres décadas de deterioro progresivo. Los principales problemas son la baja calidad de la enseñanza y del aprendizaje de los estudiantes y los egresados. Según Rivero (2007): La crisis peruana se expresa en la contradicción entre los grandes esfuerzos de casi la totalidad de las familias del país, que propugnan para sus hijos el acceso a una educación adecuada, y la falta de correspondencia de esos esfuerzos con un sistema cuyo fin último no es el alumno.

En el artículo N° 60° de la Ley General de Educación, Ley N° 28044 señala que el Estado garantiza el funcionamiento de un Programa de Formación y Capacitación Permanente que vincule la formación inicial del docente, su capacitación y su actualización en el servicio.

Cuba (2008) afirma que en los últimos años ha habido en Perú un importante proceso de reforma de la formación docente sin embargo, el tema de la formación de formadores no está lo suficientemente desarrollado, señala que:

Existe una comunidad de formadores de docentes a nivel nacional pero, nuevamente, el ejemplo de un examen centralizado da cuenta de que esta comunidad no está siendo tomada en cuenta, y no hay confianza en que sus integrantes realicen descentralizada mente estos procesos de selección. Con esta comunidad de formadores se tendría que profundizar una reforma de formación magisterial y establecer una práctica de formación docente diversa,

descentralizada, pues no hay una ruta única ni un solo tipo de necesidades.

Salas (2011), Ministra de Educación de Perú señala que el estado tiene la obligación de garantizar aprendizajes efectivos y de calidad para todos; sin embargo aún no se consiguen resultados satisfactorios, persisten las brechas.

Hay cuatro grupos de factores que tienen un importante papel a la hora de pensar en política que permitan atraer y retener a buenos profesionales para las tareas docentes:

- **Valoración social.** Es necesario dignificar la profesión mediante una mayor consideración social hacia aquellos que están en actividad y haciendo que los mejores candidatos opten por estudios de docencia.
- **Entorno profesional facilitador.** Habría que construir un ambiente “profesional” que mejore la capacidad del sistema educativo para retener a los mejores profesores en la docencia. Para lograrlo, es necesario brindar adecuadas condiciones de trabajo y una apropiada estructura de remuneración e incentivos. También es importante impulsar modalidades de promoción que eviten que el sistema de ascensos aleje del aula al docente.
- **Formación inicial y continua de calidad.** Aumentando el nivel académico exigido, se debería convertir la formación docente en una carrera atractiva para jóvenes con buenos resultados en la educación medio. Para que la formación no que en mera retórica e incida efectivamente en lo que los docentes hacen en el aula y en lo que aprenden los alumnos de los centros educativos, habría que disponer de una base de

experiencias exitosas para la solución situaciones particulares. Así mismo, habría que incorporar procedimientos de selección rigurosos para tener formadores que respondan eficazmente a los nuevos requerimientos de la formación docente.

- **Evaluación que retroalimente la tarea de enseñar.** Es necesario considerar la evaluación docente como un mecanismo básico de mejorar de sistemas educativos. Los marcos referenciales para la docencia y su evolución deben constituir la base de los programas de formación inicial, así como de las etapas y los requisitos de carrera docente.

2.4. El clima institucional

El concepto de clima organizacional es un constructo en el que se entrelazan muy variados elementos. Las primeras definiciones de clima parece que surgen hacia 1930 según una investigación que finalmente concluyó indicando que el clima es función de la relación entre la persona y su entorno.

Algunos autores hacen referencia a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, al ambiente físico en que éste se produce, a las relaciones interpersonales que se generan en él y a las diversas regulaciones formales que lo rigen.

Según Martínez y Ulizarna (1999), el constructo clima organizativo es multidimensional, abarca un amplio conjunto de factores que pueden ser explicados desde distintas perspectivas,

En síntesis el clima laboral integra las características y percepciones individuales y sociales del ambiente de trabajo que

determina los comportamientos individuales y grupales de los miembros de la organización.

La creación de un clima laboral positivo es una de las dificultades que hoy están encontrando la mayoría del profesorado para mantener en el aula un ambiente distendido que les permita desarrollar su tarea con eficacia. El logro de éste mismo clima en las Instituciones Educativas pone el acento en la necesidad de que todos miembros que componen el Centro trabajen colaborativamente en la creación de un ambiente de trabajo para la mejor de la tarea educativa.

Se hace necesario favorecer organizaciones que sean capaces de crear cauces de comunicación, de facilitar encuentros entre profesores, alumnos, padres de familia y miembros de la comunidad en orden a la consecución de un esfuerzo común que mejore el clima de trabajo y convivencia entre todos.

El Dominio 2 del Marco el buen desempeño Docente (2012) en particular, denominado enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, “crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales”.

2.5. Desarrollo profesional

En este siglo, para lograr y mantener una buena enseñanza se exige que el profesorado revise y reflexione con regularidad su forma de aplicar los principios de coherencia, diferenciación, progresión y continuidad y equilibrio, no sólo en el “que” y el “cómo” de su ejercicio docente, sino también en el “por qué” en relación con sus fines “morales” fundamentalmente. Exige también que se

abordan sus problemas de autoeficacia, identidad, satisfacción en el trabajo, el compromiso y la inteligencia emocional (Day, 2007).

Este autor señala que la enseñanza involucra la cabeza, el corazón, el ser profesional y un compromiso de por vida. Por eso es importante que los profesores tengan un serie de oportunidades de desarrollo profesional continuado, que estén *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado* dirigidas a sus necesidades de salud intelectual y emocional, y a las necesidades organizativas de la escuela. En este sentido da ejemplos citando a varios autores:

- El compromiso de los docentes con su trabajo aumenta el compromiso de los alumnos.
- Los profesores entusiastas (cultos y capacitados) trabajan mucho para que el aprendizaje sea más significativo para los alumnos, incluso para los que son más difíciles o están poco motivados.
- Los maestros que son capaces de comprender y controlar sus propias emociones también son más capaces de comprender y controlar las de sus alumnos.

La prioridad que se asigna al ejercicio de la docencia en el contexto de los sistemas educativos se refiere básicamente a la adquisición de competencias para el mejoramiento de la función pedagógica en orden a producir las respuestas deseadas para incrementar la calidad de la educación.

En la tesis doctoral presentado por Flores (2008) en la Universidad Complutense de Madrid, sobre las competencias de los profesores de educación básica que trabajan en Viña del Mar (Chile), demuestra que en la planificación de los profesores hay una descontextualización y la escasa actualización en relación con los contenidos de la disciplinas tratadas. Significa que los alumnos

están recibiendo una enseñanza de contenidos descontextualizados y los profesores están reflejando un deficiente dominio de los contenidos y una incapacidad de relacionarlos con otras disciplinas del saber. Por otro lado, un porcentaje amplio de profesores manifiesta que poseen conocimientos de las fortalezas y debilidades de sus estudiantes.

Según los resultados de este estudio se aprecia la falta de dominio en estrategias de enseñanza y la falta de manejo para identificar contenidos complejos con adaptaciones en función de la comprensión de los estudiantes, debido a una desvalorización importante de la didáctica como herramienta fundamental para lograr aprendizaje.

Según (Herrera, 1999) en los últimos años el tema de las competencias se entiende como elemento dinamizador de las actividades que tratan de buscar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para desenvolverse en el trabajo de ocupaciones y ha potenciado un número creciente de cambios en los sistemas de formación de los trabajadores sociales y en la utilización de medios, métodos y formas de enseñanza dirigidas a que el trabajador adquiera la capacidad necesaria para el ejercicio de sus funciones. Alude a tres ámbitos:

- Los “conocimientos” adquiridos que por sí solos no garantizan que el trabajador sea competente y que requieren una constante actualización.
- Los “saberes prácticos” que demandan la adquisición de habilidades, capacidades, destrezas y procedimientos para ejecutar actividades que utilicen diversos, instrumentos, técnicas y tecnologías en función de la mejora de la calidad de desempeño laboral.

- Las “actitudes” - muchas veces delegadas a un segundo plano - se refieren a los intereses, motivaciones y valores.

Para alcanzar estas exigencias se requiere transformaciones no sólo en el orden material de los Centros Educativos, sino en la aplicación de estilos de liderazgo, de toma de decisiones y del comportamiento profesional de los docentes, que apunten a un mejoramiento efectivo de las Instituciones y del ejercicio de docencia para enfrentar el reto de la mejora de la calidad de la educación.

2.6. Desarrollo institucional

Montenegro (2003), señala que, esta labor que realiza es diversa; sin embargo puede ubicarse en cuatro niveles: la acción del docente sobre sí mismo, la que realiza en el aula y otros ambientes de aprendizaje, la que desarrolla en el entorno institucional y la que ejerce en el contexto sociocultural.

La labor que desarrolla el docente sobre sí mismo, está relacionada con su formación y la organización de su vida personal. La formación profesional cubre el desarrollo de programas de Educación Superior a nivel de pregrado y postgrado; pero también una actividad constante de actualización en los diversos campos del conocimiento relacionado con la educación; esto es: la Pedagogía, sus ciencias auxiliares, la normatividad educativa, las políticas, lineamientos y directrices del estado, sobre la materia; también incluye la actualización permanente en el campo específico del conocimiento o área de trabajo. En un nivel más privado, la organización de su vida personal es primordial para que el docente pueda desempeñarse con entusiasmo, tranquilidad y dedicación al proceso formativo de sus estudiantes.

El campo de mayor impacto es el desempeño en el aula de clase y demás ambientes de aprendizaje, como laboratorios, bibliotecas,

patios de juego, canchas deportivas, etc. Esta labor es, quizás la de mayor grado de diversidad y complejidad; también, la directamente relacionada con el aprendizaje de los estudiantes.

En un intento por sistematizar esta labor, se pueden caracterizar tres momentos: las actividades previas, la ejecución o desarrollo de las actividades de aprendizaje y las actividades posteriores. Como todos sabemos, el docente realiza un sinnúmero de actividades previas de planeación, preparación y organización. La planeación tiene por objeto el diseño curricular para estructurar en forma adecuada su área o áreas de trabajo; incluyendo una micro-planeación de cada una de las experiencias de aprendizaje.

Para tal fin, define secuencias de actividades y prevé los recursos indispensables. La preparación está relacionada con el estudio o fundamentación de cada una de las temáticas relacionadas con el contenido de las áreas para poder apoyar conceptualmente a los estudiantes. La organización tiene como propósito adecuar el ambiente físico, con los equipos y materiales necesarios para poder llevar a cabo cada una de las experiencias.

La ejecución de las actividades de aprendizaje, es a su vez, el campo de mayor complejidad, dado que el docente está pendiente de diversos procesos como: el seguimiento de las actividades conforme al plan preestablecido, la introducción de ajustes, de acuerdo con las circunstancias, la participación disciplinada de los estudiantes, el apoyo y retroalimentación para garantizar la evaluación como un proceso continuo y la verificación del cumplimiento de las actividades y objetivos de aprendizaje.

Las actividades posteriores están relacionadas con la lectura y valoración de trabajos de los estudiantes y el registro de los logros alcanzados por ellos. Pero el desempeño no solo se circunscribe a los ámbitos de aprendizaje, el entorno institucional en su conjunto,

constituyen un campo de acción del docente. En este entorno actúa, a su vez, sobre dos áreas: el enriquecimiento del ambiente y el aporte al proyecto educativo. Mediante la interacción diaria con los diferentes miembros de la comunidad educativa, el docente armoniza las relaciones fortaleciéndolas en armonía y cooperación.

Asimismo, aporta al desarrollo del proyecto educativo mediante sus concepciones teóricas, con la práctica de la democracia institucional y mediante actividades relacionadas con los diferentes sub proyectos.

La acción del docente trasciende al ámbito institucional y se proyecta al contexto socio-cultural, en el cual se haya inscrito el establecimiento educativo.

Esta labor la ejerce mediante las relaciones con otras instituciones de orden académico, artístico, deportivo y asistencial. En la interacción con este entorno, el docente proyecta su labor educativa y al mismo tiempo, genera conocimiento que puede, luego revertirlo en el trabajo con sus estudiantes.

De todos los campos anteriores, el que reviste mayor importancia es el trabajo en el aula porque éste, es el que, de manera directa se relaciona con la formación de los niños y jóvenes. La acción del docente sobre sí mismo, sobre el entorno institucional y sobre el contexto socio-cultural.

Según la tercera versión del Marco Curricular Nacional (2014), expresa que la planificación pedagógica es el acto de diseñar procesos de aprendizaje, anticipando, organizando y decidiendo cursos variados y flexibles de acción que propicien determinados logros en nuestros estudiantes. Esto sólo es posible considerando sus aptitudes, contextos y diferencias; y la naturaleza de los aprendizajes fundamentales y sus competencias y capacidades a

lograr; así como las múltiples exigencias y posibilidades que pone la pedagogía –estrategias didácticas y enfoques- en cada caso.

El marco de buen desempeño docente (2012) distingue cuatro dominios de acción: el primero es el de la preparación de la enseñanza, el segundo aborda el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero alude a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad.

El Dominio 1 en particular, denominado preparación para el aprendizaje de los estudiantes, comprende “la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo”, y que alude de manera más específica al “conocimiento de las principales características sociales, culturales –materiales e inmateriales- y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación de los aprendizajes”. Allí se distinguen 2 competencias y 10 desempeños.

En la perspectiva que señala el Marco de Buen Desempeño Docente, toda planificación necesita partir siempre de un diagnóstico de la situación que se quiere, para saber cuán cerca o lejos están los estudiantes de las metas de aprendizaje y qué factores tenemos a favor y en contra. Pese a todo, la planificación será siempre una hipótesis de trabajo, pues no hay certeza de que lo previsto vaya a ocurrir tal como se pensó una vez que se ponga en práctica. Cuando tenemos señales de que lo planificado no está produciendo los efectos esperados, el plan debe revisarse y modificarse. Es por eso que toda planificación necesita ser flexible, no es una camisa de fuerza.

2.7. La Red Educativa Rural “San Pedro”

Nuestra **Red Educativa Rural San Pedro** tiene su nacimiento un día 18 de abril del 2012 en el caserío de Shorey Chico mediante la Resolución Directoral N° 00354-2012-GRLL-GGR- GRSE-UGEL-SCH, expedida el día 19 de marzo del 2012 por la Unidad de Gestión Educativa Local de Santiago de Chuco, integrado por directores y docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de las Instituciones Educativas de gestión estatal.

Con esta resolución fuimos autorizados a formar la primera Junta Directiva, con la finalidad de mejorar el desempeño profesional, conformar equipos de docentes investigadores e innovadores para la mejora de la calidad educativa y la propia formación profesional a través de espacios de reflexión, análisis y proyecciones de sus estrategias de enseñanza-aprendizaje.

Las Red están conformadas por Instituciones Educativas, que tienen los criterios de: proximidad geográfica, identidad cultural y facilidades de comunicación.

Nombre de la II.EE.	Caserío	Niveles educativos	Tipo de II.EE.	ÁREA
81600	Yanivilca	Inicial	Unidocente	Rural 1
		Primaria	Multigrado	
81628	San pedro	Inicial	Unidocente	Rural 2
		Primaria	Multigrado	
80904	Shorey chico	Primaria	Shorey chico	Rural 2
80676	El sauco	Inicial	Unidocente	Rural 1
		Primaria	Multigrado	
		Secundaria	Polidocente	
82069	Bandurria	Inicial	Unidocente	Rural 1
		Primaria	Multigrado	
82073	La victoria	Primaria	Multigrado	Rural 1
		Secundaria	Polidocente	
82116	Chachamuda	Primaria	Unidocente	Rural 1
2102	Shorey	Inicial	Unidocente	Rural 2
1849	Shorey chico	Inicial	Unidocente	Rural 2

La **Red Educativa Rural San Pedro** está ubicada al noroeste del distrito de Quiruvilca, provincia de Santiago de Chuco, región La Libertad entre los 3600 y 4200 m.s.n.m., en plena Cordillera Occidental de los Andes, donde se forman las cabeceras de las cuencas del río Moche, el río Chicana (con su afluencia el río Perejil o Grande), río de Sanagoran (con su afluente el río Chuyugual) y el río Santa (con su afluente el río Llaray y Huaychaca). De Quiruvilca a Santiago de Chuco distamos solo 52 km., mientras que a la capital del departamento (Trujillo) distamos a 130 km. Tiene los siguientes límites.

- Norte: distrito de Usquil (Otuzco) y Sanagoran (Sánchez Carrión)
- Sur: los caseríos de El Bado, J.C. Mariategui Hospital y Llaray (Quiruvilca)
- Oeste: distritos de Calamarca y Julcán (Julcán) y Agallpampa (Otuzco).
- Este: los caseríos de San José de Porcón, Ichal, Jaulabamba y Palco.

La Red es una instancia de cooperación, intercambio y ayuda recíproca, donde las Instituciones Educativas tienen la misma intencionalidad, intereses y objetivos comunes en las que todos sus miembros; tienen la posibilidad de trabajar y responsabilizarse en igualdad. Cuenta con un Consejo Educativo Institucional conformado con docentes de las II. EE.

La Red favorece el cambio, ofreciendo un medio para ejercer el liderazgo y la responsabilidad compartida, en el que personas diversas contribuyen con funciones distintas. Los cambios significativos en las escuelas requieren una mezcla equilibrada de estímulo, apoyo y exigencia, además de una estrategia planificada; donde se pretende:

- Materializar la idea del aprendizaje permanente, entendido como aprendizaje eficaz.
- Posibilitar la colaboración para que los profesionales expongan abiertamente sus creencias y sus prácticas, consiguiendo extender innovaciones más allá de donde se producen.
- Apoyar proyectos globales para todas las II.EE. que mejoren los resultados del alumnado.
- Impulsar la profesionalización docente, el intercambio de experiencias, jornadas de formación, etc.

La Red Educativa Rural “San Pedro” Se constituyó con la finalidad de:

- a) Elevar la calidad profesional de los docentes y propiciar la formación de comunidades académicas.
- b) Optimizar los recursos humanos y compartir equipos, infraestructura y material educativo.
- c) Coordinar intersectorialmente para mejorar la calidad de los servicios educativos en el ámbito local.

La Red “San Pedro” ofrece un marco de intervención sistemático para la mejora de los principales ámbitos de la actuación educativa de docentes. Estos ámbitos son:

- Planificación
- Enseñanza-aprendizaje,
- Proceso de evaluación a través de la gestión de no conformidades
- Control de la documentación.

Los objetivos de la Red “San Pedro” son:

- Promover, facilitar y apoyar los procesos de mejora continua de los centros educativos.

- Dotar a los Centros Educativos de la información, asesoramiento y herramientas necesarias para poner en marcha con éxito procesos de mejora continua.
- Potenciar una red de colegios con buenas prácticas en distintos ámbitos que busquen la mejora permanente del aprendizaje del alumnado, posibilitando el intercambio de experiencias y modelos

Las Instituciones Educativas que pertenecen a la Red hacen suyo los siguientes compromisos:

- Participación en las reuniones de coordinación, formación e intercambio entre instituciones aportando las prácticas y reflexiones del propio centro.
- Poner en práctica en el aula la forma de trabajo, herramientas, metodología que defina la Red.
- Compartir material, experiencias, visitas, ponencias, etc.
- Tomar parte activa en las distintas plataformas de comunicación que se establezcan en la Red.
- Seguir el itinerario de formación característico de la Red.

Nuestra Red tiene las siguientes funciones:

- La elaboración de la misión, visión y plan estratégico y su concreción en la planificación anual y memorias impulsando la participación de toda la comunidad escolar.
- Elaborar, ejecutar y evaluar el Proyecto Educativo y el Plan Anual de Red.
- Organizar e impulsar el intercambio de experiencias pedagógicas y de gestión educativa.
- Verificar el Cuaderno del (la) profesor/a donde se materializa la planificación curricular, la metodología, la evaluación así como todos los aspectos referentes a la tutoría basados en el Proyecto Educativo que llevará al centro a poner en práctica una serie de características metodológicas.

- Ejecutar el plan de acogida tanto al alumnado, como al profesorado de nueva incorporación al centro, como a las familias, posibilitando así el conocimiento del Proyecto Educativo Institucional y mejorando la participación y el clima escolar.
- Valorar el trabajo realizado en cada uno de los procesos en función de los indicadores marcados determinando así los planes de mejora.
- Promover la sistematización de una cultura de trabajo ordenado, consensuado, eficiente, y en definitiva gratificante que posibilita el trabajo en grupo.
- Difundir la riqueza del trabajo en Red, propiciando el conocimiento compartido, la ayuda a la reflexión y tarea a realizar en las II.EE., el ánimo, la confianza y la seguridad que proporciona el trabajo compartido.
- Planificar, ejecutar y evaluar acciones de capacitación para el personal de las Instituciones Educativas integrantes.

La red “San Pedro” contempla **tres fases de implantación**, si bien estas se podrán realizar de una manera simultánea

1. Primera fase

- Diseñar el Plan Estratégico y el Plan Anual.
- Recoger de forma consensuada del Currículo (programación, actividades de aula, evaluación y tutoría).
- Definir la evaluación y los Planes de Mejora.
- Auditoria y certificación.

2. Segunda fase

- Identificar las programaciones y las actividades de aula con las buenas prácticas y aplicarlas en los planteles.
- Profundizar en los procesos de evaluación y tutoría: conceptos, criterios consensuados, seguimiento del alumnado, tutoría individualizada, etc.

- Valorar la realización de otros procesos: matrícula, organización del colegio, formación, etc.

3. Tercera fase

- Creación de herramientas para llevar a cabo la autoevaluación de la práctica docente y la detección de necesidades de mejora.
- Concretar las necesidades de formación.
- Proponer planes de mejora.
- Dar respuesta a otras necesidades que la Red detecte

En la red predomina la aula unidocente y multigrado, en la cual un maestro o maestra enseña a dos o más grados al mismo tiempo.

La escuela unidocente, en las cuales un docente conduce los procesos de enseñanza con niños de los seis grados y, adicionalmente, ejerce la dirección del centro educativo y la escuela polidocente multigrado que cuenta con dos o más docentes, pero que no son suficientes para atender a cada grado individualmente. La escuela multigrado presenta diferentes situaciones según el número de docentes con los que cuenta el centro educativo y de grados encargados a cada docente.

En la Red se cuenta con dos Institución que brindan los servicios en inicial; cuatro en inicial y primaria, una con primaria y secundaria y una con inicial, primaria y secundaria. Los servicios de inicial son totalmente unidocentes, mientras que en primaria una es unidocente y las demás son multigraduadas; y los servicios de secundaria son polidocentes,

Los maestros y maestras responden de diversas maneras a la heterogeneidad del aula multigrado desarrollando diferentes estrategias dentro de una misma actividad para todos los grados tratando de manejar el nivel de dificultad; cuidando además de los diferentes ritmos y estilo de aprendizaje de sus estudiantes.

3. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

La población objetivo de nuestro estudio estuvo conformada por los directores y docentes de las 9 instituciones educativas estatales de inicial, primaria y secundaria de educación básica regular del distrito de Quiruvilca; cada institución tiene diferente población de docentes y auxiliares tal como se observa en la siguiente tabla.

Esquema 9. Población de las instituciones educativas

Institución Educativa	Caserío	Director	Nº Docentes
81628	San Pedro	1	2
81600	Yanivilca	1	2
82069	Bandurria	1	2
82073	La Victoria	1	8
80904	Shorey Chico	1	3
80676	El Sauco	1	12
82116	Chachamudal	1	0
1849	Shorey Chico	1	1
2102	Shorey	1	0
	Total	9	30
		39	

Fuente: Área de estadística de la UGEL Santiago de Chuco, año 2014.

3.1.2. Muestra

Debido al reducido tamaño de la población, se consideró a toda la población para conformar la muestra.

3.1.3. Unidad de análisis

Como se ha señalado, el tamaño de la muestra y unidad de análisis es el conformado por la totalidad de los docentes de la Red Educativa Rural “San Pedro”

3.2. Método

3.1.4. Tipo de estudio

El presente trabajo de investigación es un estudio descriptivo correlacional.

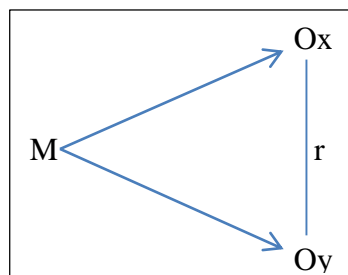
3.1.5. Método descriptivo

Este método ha permitido describir las variables de estudio sin afectar el problema ni manipular alguna variable. Las variables a describir serán la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente.

3.1.6. Diseño de investigación

El presente trabajo es una investigación con un enfoque cuantitativo no experimental y el tipo de diseño es el descriptivo transaccional o transversal. Este tipo de diseño de investigación permite describir las dos variables de estudio: “La motivación laboral” y “el desempeño profesional docente” en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural “San Pedro” del distrito de Quiruvilca.

Siguiendo a Sánchez Hugo y Reyes Carlos (2002), el diagrama o esquema para este tipo de diseño, es:



Donde:

M = Muestra

Ox = Conjunto de información sobre la V: Motivación laboral.

Oy = Conjunto de información sobre la V: Desempeño profesional docente.

3.1.7. Variables de estudio

- **Variable: La motivación laboral**, definida como el impulso que conduce a una persona a elegir o realizar una acción profesional o personalmente entre aquellas alternativa que se procesan en una determinada situación con el fin de conquistar los objetivos de una institución educativa.
- **Variable: El desempeño docente**, definido como la capacidad integral que tiene una persona para ejercer su cargo, con disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico y actitud de innovación.

3.1.8. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Items	Instrumentos
Motivación laboral	Es el impulso que conduce a una persona a elegir o realizar una acción profesional o personalmente entre aquellas alternativa que se procesan en una determinada situación con el fin de conquistar los objetivos de una institución educativa	Cualidades del docente para dirigir y organizar entorno profesional y la organización de su trabajo pedagógico.	Salario	Me siento satisfecho con las condiciones económicas	<ul style="list-style-type: none"> • Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas. • Gano lo suficiente en mi actual empleo, para atender a los que dependen de mí. • Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho. • Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a la ley. • Mi salario lo recibo en la fecha acordada en la contratación de mi trabajo. 	Encuesta
			Satisfacción	Me siento satisfecho con las facilidades económicas y sociales que el empleador me otorga.	<ul style="list-style-type: none"> • Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales. • .Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas. • El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño 	

			Ambiente Laboral	Me siento seguro en mi trabajo y en las circunstancias en las cuales lo llevo acabo	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento seguro y estable en mi empleo. • Creo que mi trabajo actual es interesante. • Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo. • Recibo un trato justo en mi trabajo. • Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo. • Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo. • Mi trabajo es una fuente que me genera estrés. • Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades. 	
			Aspiraciones	Me siento seguro de progresar en mi carrera, así como lograr la autonomía y responsabilidad profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Creo que he elegido mal mi profesión. • Deseo otro empleo, en lugar del actual. • La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional. 	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumento
Desempeño docentes	Es la capacidad integral que tiene una persona para ejercer su cargo, con disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico y actitud de innovación.	Conjunto de habilidades, conocimientos y características que muestra el docente en el desempeño de su responsabilidad laboral	Personal	Me siento comprometido con la institución y el contexto en el cual me desenvuelvo.	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestro asistencia y puntualidad. • Comparto mis conocimientos con los demás. • Acepto las sugerencias de los demás para corregir mis errores. • Motivo a mis compañeros hacia un trabajo efectivo. • Muestro interés por mejorar en mi rendimiento laboral. 	Cuestionario
			Profesional	Me siento responsable de la gestión y el funcionamiento global de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestro conocimientos actualizados y dominio de la disciplina y de las áreas a cargo. • Aplico conocimientos, métodos y herramientas propios de la disciplina en los procesos que dirijo. • Conozco e implemento los estándares básicos de competencias relacionadas con mi función. • Conozco el manual de funciones y lo aplico en mi práctica laboral. • Propongo y sustento mi trabajo de manera eficiente. 	

3.3. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos utilizados en esta investigación descriptiva correlacional han sido:

Por ser una investigación descriptiva correlacional hemos utilizado:

- La técnica de encuesta se utilizó como procedimiento estandarizados de la investigación, La cual, nos permitió obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz sobre la Motivación Laboral y el Desempeño Docente de los profesores de la Red Educativa Rural “San Pedro”. Asimismo se utilizó el análisis de documentos, el fichaje.
- Los instrumentos utilizados fueron validados mediante el juicio de expertos.

3.4. Procedimiento de recolección

El procedimiento seguido fue:

- Solicitar a los directores de las instituciones educativas aplicar la encuesta a los docentes.
- Aplicar los instrumentos.
- Dialogar con los directores y docentes.

3.5. Métodos de análisis de datos

Para ver la correlación entre las variables se empleó el Coeficiente de Correlación “r” de Pearson, que mide el grado de asociación entre dos variables.

- Para determinar la significancia se utilizó la T de Student.
- El procedimiento estadístico se realizará empleando el paquete estadístico SPSS, versión 2.0.
- El estadístico de prueba es el siguiente:

COEFICIENTE DE CORRELACION “r” DE PEARSON

$$r = \frac{n \sum x_i \cdot y_i - (\sum x_i) \cdot (\sum y_i)}{\sqrt{[n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Prueba “t” de student para la significancia del coeficiente “r”

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2$$

Grados de libertad de los docentes de la Red Educativa Rural “San Pedro”, Quiruvilca 2015.

4. RESULTADOS

Tabla 1 Coeficiente de Correlación de la valoración de la Motivación Laboral con Desempeño Docente para Desempeño Personal de la Red Educativa Rural “San Pedro” Quiruvilca. 2015.

Hipótesis:		
H ₀ : $\rho = 0$ No existe Correlación significativa entre motivación laboral y Desempeño Personal		
H ₁ : $\rho \neq 0$ Existe Correlación significativa entre motivación laboral y Desempeño Personal		
correlación:	Prueba t-student	Decisión:
R = 0.698	$T_c = 5.93 > T_{0.05} = 1.687$ P = 0.000000773 < 0.01	Se rechaza la Hipótesis H ₀ y se acepta H ₁
Conclusión:		
La correlación entre la Motivación Laboral y el Desempeño Personal es altamente significativa		

Fuente: Base de datos.

El resultado del coeficiente de correlación $R = 0.698$ y la aplicación de la prueba estadística correspondiente nos indica que el grado o fuerza de asociación entre la Motivación Laboral y el desempeño docente Personal es altamente significativa, ($p = 0.000000773 < 0.01$), de los docentes de la Red Educativa Rural San Pedro de Quiruvilca; y además es una correlación positiva, es decir que si la valoración de la motivación laboral aumenta entonces también aumentará el desempeño personal de los docentes, y si la valoración de la motivación laboral disminuyera entonces lo mismo ocurriría con la valoración de su desempeño personal de los docentes participantes del estudio.

Gráfico 1. Diagrama de dispersión de la valoración de la Motivación Laboral con Desempeño Docentes para Desempeño Personal de la Red Educativa Rural “San Pedro” Quiruvilca. 2015.

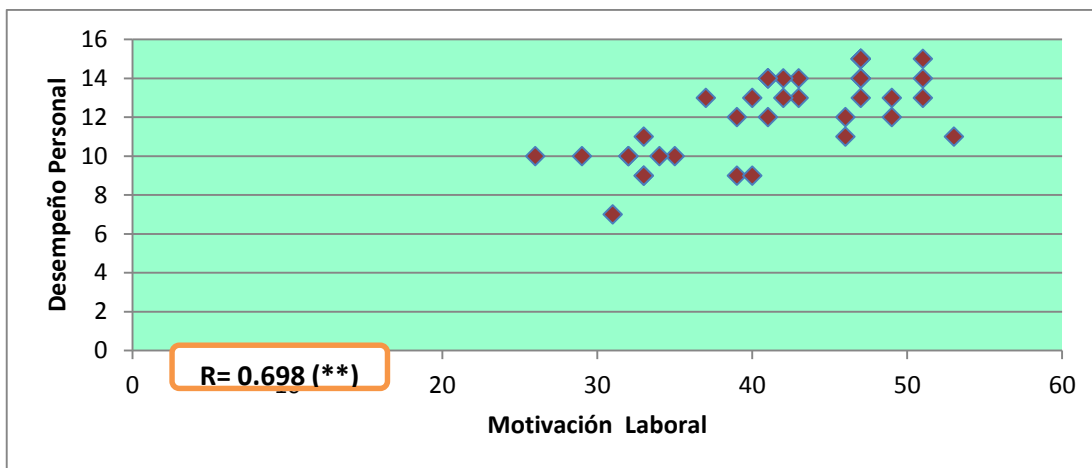


Tabla 2. Coeficiente de Correlación de la valoración de la Motivación Laboral con Desempeño Docente para Desempeño Profesional de la Red Educativa Rural “San Pedro” Quiruvilca. 2015.

Hipótesis:		
H ₀ : $\rho = 0$ No existe Correlación significativa entre motivación Laboral y Desempeño Profesional.		
H ₁ : $\rho \neq 0$ Existe Correlación significativa entre motivación Laboral y Desempeño Profesional.		
correlación:	Prueba t-student	Decisión:
R = 0.792	$T_c = 7.88 > T_{0.05} = 1.687$ P = 0.00000000197 < 0.01	Se rechaza la Hipótesis H ₀ y se acepta H ₁
Conclusión:		
La correlación entre la Motivación Laboral y el Desempeño Profesional es altamente significativa		

Fuente: Base de datos.

El resultado del coeficiente de correlación $R = 0.792$ y la aplicación de la prueba estadística correspondiente nos indica que el grado o fuerza de asociación entre la Motivación Laboral y el desempeño docente Profesional es altamente significativa, ($p = 0.00000000197 < 0.01$), de los docentes de la Red Educativa Rural San Pedro de Quiruvilca; y además es una correlación positiva, es decir que si la valoración de la motivación laboral aumenta entonces también aumentará el desempeño

profesional de los docentes, y si la valoración de la motivación laboral disminuyera entonces lo mismo ocurriría con la valoración de su desempeño profesional de los docentes participantes del estudio.

Gráfico 2 Diagrama de dispersión de la valoración de la Motivación Laboral con Desempeño Docentes para Desempeño Profesional de la Red Educativa Rural “San Pedro” Quiruvilca. 2015.

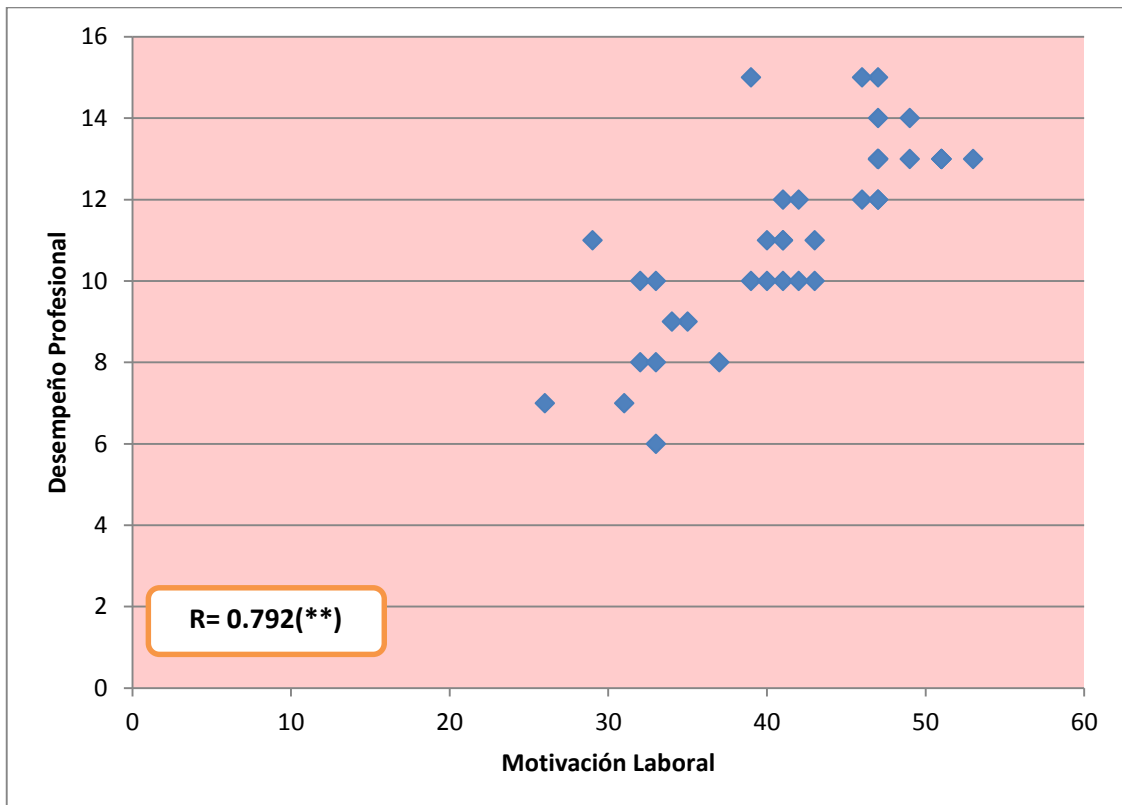


Tabla 3. Coeficiente de Correlación de la valoración de la Motivación Laboral con Desempeño Docentes para Desempeño Institucional de la Red Educativa Rural “San Pedro” Quiruvilca. 2015.

Hipótesis:		
$H_0 : \rho = 0$ No existe Correlación significativa entre motivación laboral y Desempeño Institucional. $H_1 : \rho \neq 0$ Existe Correlación significativa entre motivación laboral y Desempeño Institucional.		
correlación:	Prueba t-student	Decisión:
R = 0.507	$T_c = 3.578 > T_{0.05} = 1.687$ $P = 0.000989 < 0.01$	Se rechaza la Hipótesis H_0 y se acepta H_1
Conclusión:		
La correlación entre la Motivación Laboral y el Desempeño P es altamente significativa		

Fuente: Base de datos.

El resultado del coeficiente de correlación $R = 0.507$ y la aplicación de la prueba estadística correspondiente nos indica que el grado o fuerza de asociación entre la Motivación Laboral y el desempeño docente Institucional es altamente significativa, ($p = 0.000989 < 0.01$), de los docentes de la Red Educativa Rural San Pedro de Quiruvilca; y además es una correlación positiva, es decir que si la valoración de la motivación laboral aumenta entonces también aumentará el desempeño institucional de los docentes, y si la valoración de la motivación laboral disminuyera entonces lo mismo ocurriría con la valoración de su desempeño institucional de los docentes participantes del estudio.

Gráfico 3 Diagrama de dispersión de la valoración de la Motivación Laboral con Desempeño Docente para Desempeño Institucional de la Red Educativa Rural “San Pedro” Quiruvilca. 2015.

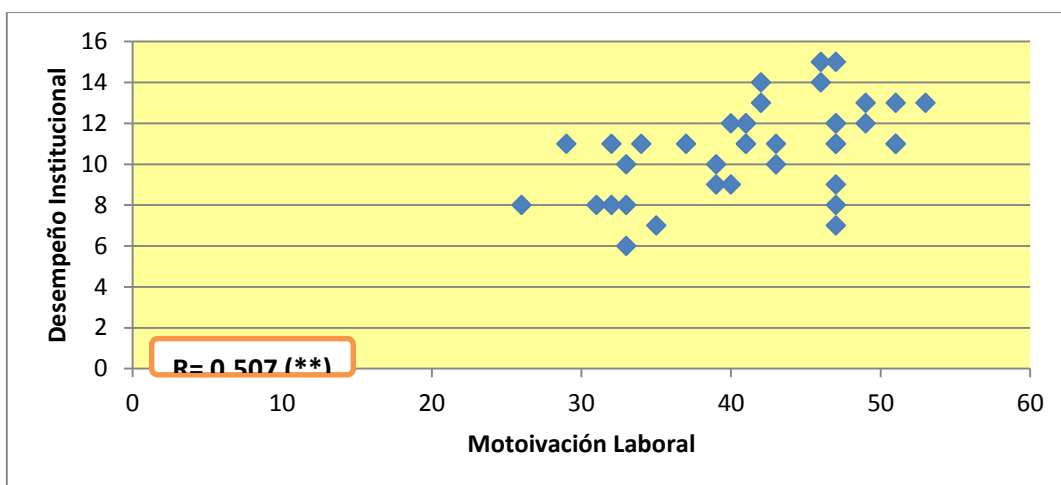


Tabla 4 Coeficiente de Correlación de la valoración de la Motivación Laboral con Desempeño Docente de la Red Educativa Rural “San Pedro” Quiruvilca. 2015.

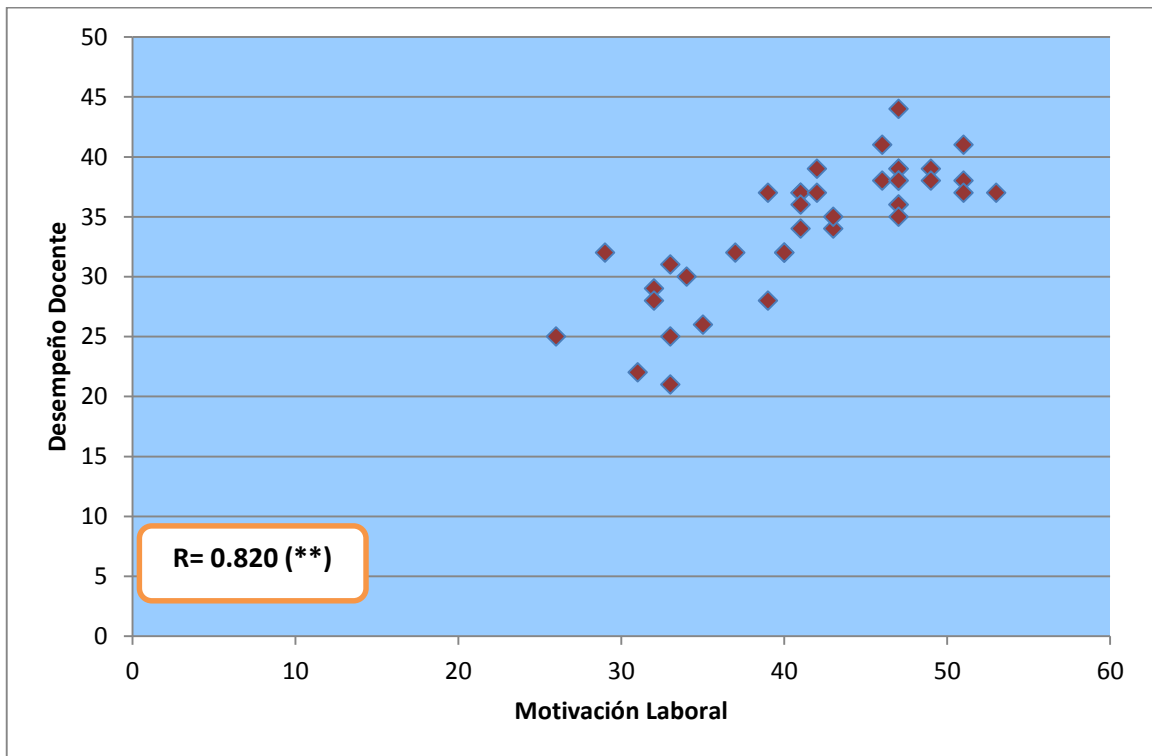
Hipótesis:		
H ₀ : $\rho = 0$ No existe Correlación significativa entre motivación laboral y Desempeño Docente.		
H ₁ : $\rho \neq 0$ Existe Correlación significativa entre motivación laboral y Desempeño Docente.		
correlación:	Prueba t-student	Decisión:
R = 0.820	T _c = 8.72 > T _{0.05} = 1.687 P = 0.000000000168 < 0.01	Se rechaza la Hipótesis H ₀ y se acepta H ₁
Conclusión:		
La correlación entre la Motivación Laboral y el Desempeño docente es altamente significativa		

Fuente: Base de datos.

El resultado del coeficiente de correlación R = 0.820 y la aplicación de la prueba estadística correspondiente nos indica que el grado o fuerza de asociación entre la Motivación Laboral y el desempeño docente es

altamente significativa, ($p= 0.000000000168 < 0.01$), de los docentes de la Red Educativa Rural San Pedro de Quiruvilca; y además es una correlación positiva, es decir que si la valoración de la motivación laboral aumenta entonces también aumentará el desempeño docente, y si la valoración de la motivación laboral disminuyera entonces lo mismo ocurriría con la valoración de su desempeño de los docentes participantes del estudio.

Gráfico 4. Diagrama de dispersión de la valoración de la Motivación Laboral con Desempeño Docente de la Red Educativa Rural “San Pedro” Quiruvilca. 2015.



5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos han permitido aceptar la hipótesis de investigación de que la motivación laboral presentan relación significativa con el desempeño de los docentes, para esto se tuvo como población a los docentes de la Red Educativa Rural San Pedro de Quiruvilca; este estudio parte de una premisa de identificar aspectos muy importantes que están relacionados a lo que es la calidad educativa, y específicamente a la educativa básica, y estamos de acuerdo a lo que se afirma Marchesi(1998) citado por la PUCP(2009), cuando definen a la calidad educativa como aquel en que se potencia el desarrollo de las capacidades cognitivas, sociales, afectivas, estéticas, morales de la comunidad educativa y promueve también el desarrollo profesional del docente. Es por eso que debemos rescatar lo que dice Rodríguez, Y. et al. (2007) que en su trabajo de investigación "*La autoestima y satisfacción laboral en docentes de educación básica concluye* que la mayoría de los docentes encuestados tienen baja autoestima, baja satisfacción laboral y no desarrollan cabalmente sus habilidades y talentos debido que, no cumplen con su planificación, y recomienda fomentar el trabajo en equipo para que exista el apoyo entre colegas; muy bien uno de los aspectos que puede mejorar la autoestima es la motivación, y eso repercutirá en mejorar el desempeño de los docentes.

Cuando se relacionó la Motivación laboral y el desempeño Personal de los docentes de la Red Educativa Rural San Pedro de Quiruvilca se determinó un $R= 0.698$, y que al aplicar la prueba correspondiente esta relación resultó altamente significativa y además resultó una correlación positiva, es decir que si la valoración de la motivación aumenta entonces también aumentará el desempeño personal de los docentes, y si la valoración de la motivación laboral disminuyera entonces lo mismo ocurriría con la valoración de su desempeño personal de los docentes participantes del estudio; cuando hablamos de desempeño personal del docentes nos estamos refiriendo a aspectos como su asistencia y

puntualidad, comparte sus conocimientos y acepta las sugerencias, es motivador con sus compañeros y busca ser cada día mejor en lo personal, entonces es muy importante fortalecer el aspecto motivacional que así también se fortalecerá el desempeño personal de los docentes. Aquí estamos de acuerdo con Salas, A. (2006) que en su trabajo de investigación "Niveles de satisfacción laboral de los maestros del preescolar del Municipio Chacao", se rescata de que los docentes no están satisfechos con las remuneraciones recibidas por su labor, sin embargo, se encuentran satisfechos con los factores motivacionales (ambiente de trabajo, trabajo en sí mismo, reconocimiento, autonomía laboral).

Al relacionar la motivación laboral con el desempeño profesional de los docentes de la Red Educativa Rural San Pedro de Quiruvilca se determinó un $R= 0.792$ y aplicando la prueba correspondiente esta relación resultó altamente significativa y además resultó una relación positiva, es decir que si la valoración de la motivación aumenta entonces también aumentará el desempeño profesional de los docentes, y si la valoración de la motivación disminuyera entonces lo mismo ocurriría con la valoración de su desempeño profesional de los docentes participantes del estudio. Cuando se habla del desempeño profesional del docente se hace referencia a que demuestra conocimientos actualizados y dominio de la disciplina y de las áreas a cargo, aplica conocimientos y herramientas propios de la disciplina, conoce las normas de la institución y las respeta escrupulosamente. Entonces si la motivación fortalece todas las capacidades mencionadas en el desempeño profesional de los docentes, se puede predecir lo importante que es la motivación laboral. Y cabe mencionar al modelo de Davis y Newstrom (1993), porque se basa en que prácticamente todo el comportamiento de los seres humanos es motivado. Las necesidades e impulsos crean estados de tensión interna que funcionan como input para que el organismo analice su entorno y procure satisfacer dicha necesidad.

Al relacionar la motivación laboral con el desempeño Institucional de los docentes de la Red Educativa Rural San Pedro de Quiruvilca se determinó un $R= 0.507$ y aplicando la prueba correspondiente esta relación resultó altamente significativa y además resultó una relación positiva, es decir que si la valoración de la motivación laboral aumenta entonces también aumentará el desempeño institucional de los docentes, y si la valoración de la motivación laboral disminuyera entonces lo mismo ocurriría con la valoración de su desempeño institucional de los docentes de la red San Pedro; al hablar de desempeño institucional nos estamos refiriendo al compromiso de los docentes con las normas, culturas establecidas en la institución, y fomento el respeto por los valores institucionales; el respeto a sus autoridades y compañeros de trabajo es muy importante porque genera un clima favorable en el entorno laboral.

Y en el análisis global del estudio se buscó la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente de los docentes de la Red Educativa Rural San Pedro de Quiruvilca; resultó un $R = 0.820$ y la aplicación de la prueba estadística correspondiente nos indicó que el grado o fuerza de asociación es altamente significativa, y así como las otras correlaciones esta resultó también positiva, es decir que si la valoración de la motivación aumenta entonces también aumentará el desempeño docente, y si la valoración de la motivación disminuyera entonces lo mismo ocurriría con la valoración de su desempeño de los docentes participantes del estudio. Entonces estamos hablando en forma global de los aspectos de la motivación laboral y el desempeño docentes; la motivación laborales el impulso que conduce a una persona a elegir o realizar una acción profesional, pero para esto debe estar satisfecho con aspectos relacionados a las condiciones económicas, condiciones sociales, prestaciones, oportunidades de capacitaciones, seguridad en su empleo, con ánimo y energía para desarrollar bien su trabajo y sus relaciones laborales son buenas; esto permite que el desempeño del docente también se fortalezca y por ende mejora la calidad educativa.

Respecto a la motivación Reeve (1994) habla de las motivaciones intrínsecas y extrínsecas. Desde el punto de vista conductual, la motivación extrínseca e intrínseca juegan en papel fundamental al momento de intentar explicar la conducta de las personas; las intrínsecas son las internas o propias de las personas y las extrínsecas son las que provienen de fuentes externas. Pero lo que se considera más sobre las motivaciones es lo que establece Abraham Maslow que desarrollo la teoría de la personalidad, y entre otros aspectos también la teoría de la motivación y Maslow establece cinco niveles jerarquizados de forma que el individuo debe de satisfacer cada nivel; el primer nivel son el cubrimiento de las necesidades primarias como comer, beber y dormir, el segundo nivel corresponde a las necesidades de protección; el tercer nivel a las necesidades de sociales o de vinculación, el cuarto nivel corresponde a las necesidades de consideración y mantenimiento de un estatus que en el ámbito del empleo y el quinto nivel es el más alto implica la autorrealización personal que laboralmente se refiere a la posibilidad de utilizar plenamente las habilidades, capacidades y creatividad.

Respecto al desempeño docente estamos de acuerdo con Orellana (2003), cuando señala que el docente es un profesional especializado en la enseñanza y el aprendizaje sobre determinado conocimiento del campo de la ciencia, la humanística o el arte. Como especialista de un determinado conocimiento y en el ejercicio del saber que lo capacita para relacionar conocimientos, diseña contenidos de la enseñanza de la mejor manera posible, ya sea empleando los instrumentos mediadores de la palabra o estrategias icónicas que incidan en el aprendizaje del alumno, configurando un proceso denominado de enseñanza-aprendizaje. Pero también una buena definición de los que es el desempeño docentes es la de Peña (2002), que define el desempeño profesional como *“...toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución.”*

Entonces el estudio realizado permite concluir la importancia de fortalecer estas dos variables, la motivación laboral por parte de las autoridades educativas y el desempeño docentes como una acción conjunta del profesor y los directivos y estamos de acuerdo con lo que dice Day(2007), e n este siglo, para lograr y mantener una buena enseñanza se exige que el profesorado revise y reflexione con regularidad su forma de aplicar los principios de coherencia, diferenciación, progresión y continuidad y equilibrio, no sólo en el “que” y el “cómo” de su ejercicio docente, sino también en el “por qué” en relación con sus fines “morales” fundamentalmente. Exige también que se abordan sus problemas de autoeficacia, identidad, satisfacción en el trabajo, el compromiso y la inteligencia emocional

6. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos permiten concluir lo siguiente:

- El nivel de relación o grado de asociación entre la motivación laboral y el desempeño personal de los docentes de la Red Educativa Rural

San Pedro de Quiruvilca resultó altamente significativa obteniendo un $R= 0.698$ y un $p=0.0000773 < 0.01$.

- El nivel de relación o grado de asociación entre la motivación laboral y el desempeño profesional de los docentes de la Red Educativa Rural San Pedro de Quiruvilca resultó altamente significativa obteniendo un $R= 0.792$ y un $p=0.000000000197 < 0.01$.
- El nivel de relación o grado de asociación entre la motivación laboral y el desempeño institucional de los docentes de la Red Educativa Rural San Pedro de Quiruvilca resultó altamente significativa obteniendo un $R= 0.507$ y un $p=0.000989 < 0.01$.
- El nivel de relación o grado de asociación entre la motivación laboral y el desempeño docente de los docentes de la Red Educativa Rural San Pedro de Quiruvilca resultó altamente significativa obteniendo un $R= 0.820$ y un $p=0.000000000168 < 0.01$.
- Se verificó la hipótesis de investigación de que existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente de docentes de la Red Educativa Rural San Pedro de Quiruvilca.

7. RECOMENDACIONES

- Comunicar los resultados de la presente investigación a los que dirigen la Red Educativa Rural San Pedro de Quiruvilca, por la importancia que reviste este estudio.
- Hacer de conocimiento a todas las unidades o instituciones educativas de la Red San Pedro de Quiruvilca para que fortalezcan políticas de motivación laboral basado en una mejorar el clima laboral buscando la satisfacción de sus miembros, especialmente de los docentes para impulsar un desempeño docente de calidad.
- 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, como lo demuestra el presente estudio

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, R. (2000). Fuga de Empleados. México: Pretince Hall. .
- Alderfer, C.P. (1969):“An Empirical Test of a New Theory of Human Needs”.
Organizational Behavior and Human Performance, Vol. 4, pp. 142-175
- Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional. En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. Lambayeque – Perú.
- Añorga, J. (2006). Leyes Principios Educación Avanzada Proceso de Mejoramiento Profesional y Humano. En soporte magnético, 2006.
- Cano, M. E. (2005). *Cómo mejorar las competencias de los docentes*. Barcelona: Graó.
- Comellas, M. J. (Comp.). (2002). *Las competencias del profesorado para la acción tutorial*. Barcelona: Praxis.
- Cuba, S. (2008): Profesión Docente en América Latina. Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes. De esta edición: Tarea Asociación de Publicaciones Educativas, Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREAL) y Foro Educativo. Se imprimió en Tarea Asociación Gráfica Educativa, 2008 Lima, Perú.
- Deming, E. (1989). Calidad, productividad y competitividad: la salida de la crisis. Madrid. Ediciones Díaz de Santos.
- Davís, K. y Newstrom, J. (1993): comportamiento Humano en el Trabajo. México: Editorial Mc Graw-Hill. Octava edición.
- Day, C. (2007) Pasión por enseñar: La identidad personal y profesional del docente y sus valores. Madrid, España: 2ª edición, NARCEA, S. A. de Ediciones.
- Espinoza F, (2014). : Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje en el Nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativos Colegio de Bachillerato .Ciudad De Portovelo, Provincia de Oro, 2013”;
- Esteve, J. M. (2009). Las competencias, los valores y las emociones de los profesores. Seminario Internacional. Organización de Estados Iberoamericanos. Fundación S.M. Lima, Perú.

- Flores, C. F. (2008). Las competencias que los profesores de Educación básica movilizan en su desempeño Profesional docente. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid Facultad de Educación Departamento de Psicología Evolutiva y de la educación. Madrid.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1999). Metodología de la investigación. 2da. Ed. Distrito Federal: México. Mc Graw –Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación. 3era. Ed. Distrito Federal: México. Mc Graw –Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V
- Hernández Sampieri, Roberto. (1998) Metodología de la investigación. Editorial McGraw-Hill.
- Herrera, P. (1999). El Desempeño profesional basado en la atención a las competencias. Educación basada en Competencias. Oro Preto. Brasil.
- Herzberg, F. (1959). The Motivation to work. New York: Willey.
- Herzberg, F. (2003). “Una vez más: ¿Cómo motiva a sus empleados?” (Versión electrónica) Harvard Business Review, serie clásicos, pp. 3-11.
- Juárez, (2012). Desempeño docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao. Lima – Perú. Estudio para obtener el Título licenciado en educación 2009.
- Ledo Royo, C. T. (2007). Un enfoque creativo y vivencial como vía de superación para el Metodólogo General Integral de Secundaria Básica. Tesis presentada en opción al Grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Santiago de Cuba.
- Lozano, A (2014) “*satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego, 2012*”
- Mañú, M. y Goyarrola, I. (2011). Docentes Competentes: Por una educación de calidad. Madrid, España: NARCEA, S.A. de Ediciones.
- Marcelo, C. (2008). Profesión Docente en Latinoamérica: Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes. Lima, Perú: Tarea Asociación de Publicaciones.

- Marcelo, C. y Vaillant, D. (2009). Desarrollo Profesional Docente. Madrid, España: NARCEA, S.A. de Ediciones.
- Marchesi, U. A. (2007). Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores. Madrid: Alianza Editorial.
- Martínez, S. A. y Ulizarna, J. L. (1998). El clima de las Instituciones Educativas y la satisfacción laboral de los Profesores en Revista de Ciencias de la Educación Nº 176, octubre-diciembre de 1998 pp. 419-437.
- Maslow, A. (1943): A theory of motivation. Psychology Review, pp, 370 – 396
- Maslow, A. (1954): Motivation personality. Harper y Row. Nueva York citado en Fumham Adrian, ob. cit., p. 260.
- Maslow, A. (1988): Maslow on management. Nueva York, EUA: John Wiley and sons.
- Materan.M (1999) “Spervicion academica y el mejoramiento para el desempeño docente en el liceo”Romulo Gallegos” Trabajo de grado de maestría, Universidad Carabobo.
- McClelland, D. (1961): The Achieving Society, Nueva York: Van Nostrand Reinholp
- McClelland, D. (1970): Como se motiva el éxito. México: Editorial Hispano Americana
- McClelland, D. y Burnham, D. (2003): El poder es el gran motivador. Versión electrónica. Harvard Business Review, serie clásicos, pp. 29 – 37.
- MINISTERIO DE EDUCACION. Manual para el Docente. Programa de Formación Continua de Docentes en Servicio. Educación Secundaria. Lima Perú 2002
- Méndez, C. (2001). Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación. Cuarta Edición. McGraw-Hill. Colombia.
- Montenegro (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Bogota: magisterio. P. 10,21 (B. de educación San Marcos) LB 1707 M6
- OECD (2006). Where inmigrant students succeed. OECD, París.
- Olivero, N. (2007). Revista Iberoamericana de Educación (OEI), Agosto 2007.

- Peña, A, M. (2002). Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito. No. 11-02 de Puerto Plata. <http://www.oei.es/> (consulta 12 de Junio 2011)
- Ponce, Milián, Z. (2005). Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona".
- Quiros, P. y Cabestrero, R. (2008). Funciones Activadoras: principios básicos de la motivación y la emoción. Editorial Universitaria Ramón Areces
- Remedios, J. (2005). Desempeño, creatividad y evaluación de los docentes en el contexto de los cambios educativos de la escuela cubana. Curso 75. Pedagogía 2005. Ciudad de La Habana.
- Proyecto Educativo Nacional al 2021 (CNE, 2007).
- Reeve, J. (1994): Motivación y Emoción. Madrid, España: Ediciones Mc Graw Hill.
- Rivero, J. (2007) Educación, docencia y clase política en el Perú. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Roa, J., Moreno, M. (2001) Valoración realizada por alumnos de E.S.O. acerca del comportamiento docente de sus profesores. Revista de Ciencias de la Educación (185), 89- 101
- Roa y Moreno (2001) trabajo investigación el perfil del maestro” publicado por ministerio educación y ciencia de España.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. Décima Edición. México: Prentice Hall.
- Salas, P. (2011). La Política de la Educación: 2011- 2016. Lima, Perú: Ministerio de Educación, 6 de Septiembre 2011.
- Salluca, L. (2010) “Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado callao”.Perú
- Salkin, Neil. (1999) Métodos de investigación. Editorial Prentice-Hall.
- Sánchez Hugo y Reyes Carlos (2002) Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Editorial(es): Universidad Ricardo Palma. Lima

Salluca, L. (2010) “*Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado callao” lima – Perú*”.

Taylor, S. y Bogdan, R. (1986): Introducción a los métodos de Investigación Cualitativa. Barcelona, Paidós.

Terigi, F. (2006). Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina. Informe elaborado para el Grupo de Desarrollo Profesional docente (GTD). Mimeo, Santiago de Chile: PREAL.

Vaillant, D, y Cuba, S., Coord. (2008). Profesión Docente en Latinoamérica: Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes. Seminario Internacional. Lima: Tarea, Foro Educativo y GTD – PREAL-ORT.

Webgrafía

Ávila, H. (2006). Introducción a la metodología de la investigación Edición electrónica. [Libro en Línea], Disponible: www.eumed.net/libros/2006c/203/ [Consulta: 2010, Marzo 01].

Esteve, J. M. (2006). El sistema educativo ante la encrucijada del cambio social: Una mirada hacia el futuro. Monografías.com. 18 de Mayo 2006. Disponible en URL: www.monografias.com/usuario/perfiles/jose_m_esteve/monografias (consulta 2 de Septiembre 2011)

Espinoza, H. (2009). La Pirámide de Maslow. [Revista en Línea], Disponible: <http://gerencia.blogia.com/2009/112602-la-piramide-de-maslow.php> [Consulta: 2010, Mayo 25]

Red Iberoamericana de Investigadores sobre Evaluación de la Docencia (2008). *Reflexiones sobre el diseño y puesta en marcha de programas de evaluación de la docencia*. Consultado el 21 de julio de 2009, en: http://rinace.net/riee/numeros/vol1-num3_e/reflexiones.html

Zabalza, M. A. (2005, febrero). *Competencias docentes*. Documento presentado en la Pontificia Universidad Javeriana de Cali, Colombia. Consultado el 25 de junio de 2009, en: <http://portales.puj.edu.co/didactica/Archivos/Competencias%20docentes.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

Base de datos de motivación laboral y desempeño docentes con sus dimensiones de los docentes de la Red Educativa Rural San Pedro de Quiruvilca

N°	Motivación	D. Personal	D. Profesional	D. Institucional	D. Total
1	39	9	10	9	28
2	47	14	13	12	39
3	43	13	11	10	34
4	46	12	12	14	38
5	35	10	9	7	26
6	47	15	13	8	36
7	37	13	8	11	32
8	31	7	7	8	22
9	47	15	15	9	39
10	51	15	13	13	41
11	47	13	12	11	36
12	47	14	12	12	38
13	43	14	10	11	35
14	41	14	12	11	37
15	40	9	11	12	32
16	41	12	10	12	34
17	51	14	13	11	38
18	51	13	13	11	37
19	53	11	13	13	37
20	33	9	6	6	21
21	32	10	8	11	29
22	39	12	15	10	37
23	41	14	11	12	37
24	26	10	7	8	25
25	29	10	11	11	32
26	49	13	14	12	39
27	47	14	13	11	38
28	34	10	9	11	30
29	42	14	10	13	37
30	47	15	14	15	44
31	47	15	13	7	35
32	42	13	12	14	39
33	46	11	15	15	41
34	49	12	13	13	38
35	40	13	10	9	32
36	32	10	10	8	28
37	33	9	8	8	25
38	33	11	10	10	31
39	41	14	11	11	36

Anexo 2

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensión	ÍTEMS	Siempre (3)	Casi siempre (2)	A veces (1)	Nunc a (0)
Personal	1. Demuestro asistencia y puntualidad				
	2. Comparto mis conocimientos con los demás.				
	3. Acepto las sugerencias de los demás para corregir mis errores.				
	4. Motivo a mis compañeros hacia un trabajo efectivo.				
	5. Muestro interés por mejorar en mi rendimiento laboral.				
Profesional	6. Demuestro conocimientos actualizados y dominio de la disciplina y de las áreas a cargo.				
	7. Aplico conocimientos, métodos y herramientas propios de la disciplina en los procesos que dirijo.				
	8. Conozco e implemento los estándares básicos de competencias relacionadas con mi función.				
	9. Conozco el manual de funciones y lo aplico en mi práctica laboral.				
	10. Propongo y sustento mi trabajo de manera eficiente.				
Institucional	11. Aplico el manual de funciones en los diferentes espacios de la institución				
	12. Me comprometo con acciones dirigidas a la prevención de diferentes tipos de riesgos.				
	13. Promuevo actividades con diferentes miembros de la empresa para fortalecer la identidad institucional.				
	14. Participo en los escenarios definidos por las directivas para apoyar la toma de decisiones.				
	15. Fomento el respeto por los valores entre superiores y compañero de trabajo.				

Agradeceré que respondas con sinceridad cada uno de los enunciados marcando con un asa la frecuencia con que se cumplen los ítems.

Anexo 3

CUESTIONARIO PARA EVALUAR MOTIVACIÓN

Agradeceré que respondas con sinceridad cada uno de los enunciados marcando con un aspa la frecuencia con que se cumplen los ítems.

N°	ITEM	Muy de acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Desacuerdo	muy en desacuerdo
1	Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas	4	3	2	1	0
2	Creo que he elegido mal mi profesión	0	1	2	3	4
3	Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales	4	3	2	1	0
4	Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas	4	3	2	1	0
5	Deseo otro empleo, en lugar del actual	0	1	2	3	4
6	El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño	4	3	2	1	0
7	Gano lo suficiente en mi actual empleo, para atender a los que dependen de mí	4	3	2	1	0
8	Me siento seguro y estable en mi empleo	4	3	2	1	0
9	La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional	4	3	2	1	0
10	Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho	4	3	2	1	0
11	Creo que mi trabajo actual es interesante	4	3	2	1	0
12	Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo	4	3	2	1	0
13	Recibo un trato justo en mi trabajo	4	3	2	1	0
14	Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo	4	3	2	1	0
15	Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo	4	3	2	1	0
16	Mi trabajo es una fuente que me genera estrés	4	3	2	1	0

17	Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades	4	3	2	1	0
18	Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a la ley	4	3	2	1	0
19	Mi salario lo recibo en la fecha acordada en la contratación de mi trabajo					

Indicadores de Motivación

1. Salario/Beneficios	1, 7, 10, 18, 19
2. Prestaciones	3, 4, 6
3. Ambiente Laboral	8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17
4. Aspiraciones Personales	2, 5, 9,