

Estudio descriptivo comparativo de motivación laboral docente en tres instituciones educativas de Chincheros. Apurímac, 2021

Sonia Flor Cuba Tenorio

cubatenorioflor@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-2954-7662>

Universidad César Vallejo-Perú

Nicanor Piter Saavedra Carrión

nicanor.saavedra@ayacucho.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-5827-9524>

Universidad César Vallejo-Perú

Gabriela Soledad Vásquez Urbina

gvasquezur@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-1286-344X>

Universidad César Vallejo-Perú

Cindy Vílchez Ramírez

vilchez.cindy@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-7988-8580>

Universidad César Vallejo-Perú

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar y comparar el nivel de motivación laboral docente en tres instituciones educativas de Chincheros; entablando una metodología de tipo aplicado, de nivel descriptivo comparativo, de enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo y de diseño no experimental, considerando como universo de estudio a 98 docentes de las tres instituciones educativas, y además la muestra posee carácter censal, a quienes se les aplicó un cuestionario, construido con 27 ítems para recabar información, el cual fue validado por expertos y mediante el alfa de Cronbach se determinó su confiabilidad. Sobre los resultados, se pudo constatar que gracias a la prueba de H de Kruskal-Wallis, el rango promedio de una de las instituciones fue ligeramente superior que las otras (52,14), asimismo, el valor de la significancia fue de 0,826 mayor al margen de error, por tal motivo, se rechazó la hipótesis nula, permitiendo concluir que no existen diferencias significativas de motivación laboral docente en las tres instituciones educativas de Chincheros.

Palabras clave: motivación laboral; motivación intrínseca, extrínseca y trascendente.

Comparative descriptive study of teacher labor motivation in three educational institutions of Chincheros. Apurimac, 2021

ABSTRACT

The objective of this study was to determine and compare the level of teachers' work motivation in three educational institutions in Chincheros, using an applied methodology of comparative descriptive level, quantitative approach, hypothetical deductive method and non-experimental design, considering 98 teachers from the three educational institutions as the study universe, and also the sample has a census character, to whom a questionnaire was applied, built with 27 items to collect information, which was validated by experts and its reliability was determined by Cronbach's alpha. The results showed that thanks to the Kruskal-Wallis H test, the average rank of one of the institutions was slightly higher than the others (52.14), and the significance value was 0.826, greater than the margin of error; therefore, the null hypothesis was rejected, allowing us to conclude that there are no significant differences in teacher work motivation in the three educational institutions of Chincheros.

Keywords: work motivation; intrinsic, extrinsic and transcendent motivation.

Artículo recibido: 15 enero 2022

Aceptado para publicación: 08 febrero 2022

Correspondencia: cubatenorioflor@gmail.com

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la motivación laboral es un factor importante en el sector educativo, ya que, si el docente se encuentra motivado, será logrado todo lo planificado en beneficio del estudiante, fomentando su disposición a aprender. Dicha motivación, está sujeta a sentimientos de entusiasmo, dedicación y orientación óptimas que posee el docente al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje (Camargo-Mayorga, 2016). Pero este impulso motivacional no se da en todo momento, debido a factores externos como internos, reflejados en situaciones donde demuestra un bajo desempeño en su labor pedagógica, afectando de manera directa el clima escolar de aprendizaje del estudiante (Muriel, 2017), en tal sentido, Robbins y Coulter (2018), nos expresan que cada sujeto trae consigo una iniciativa motivacional de forma variada y sufre cambios de acuerdo a su entorno en el que está expuesto cada día, es decir, que estar motivado depende de estímulos que logran que un sujeto se esfuerce y labore arduamente, logrando realizar su labor eficazmente.

La UNESCO (2018), ha manifestado que los docentes se sienten motivados al realizar su labor pedagógica efectiva, pero es durante su jornada de trabajo que ocurren diferentes situaciones que posibilitan la motivación laboral como el cariño por su trabajo, el compartir con sus estudiantes, tener capacitaciones o que con su esfuerzo comenzará a ganar más, solo por decir algunos, siendo estas situaciones determinantes en el grado de motivación laboral docente, asimismo, dichos factores tributan al docente para que éste ejerza mínima atención y tiempo en la elaboración de materiales didácticos que le sirvan para su labor pedagógica.

Entonces se puede decir que existen consecuencias del no estar motivado, y uno de las más comunes es llegar en reiteradas ocasiones tarde a las escuelas que según la UNESCO (2018) a nivel mundial cerca al 25% muestra dicho comportamiento, obteniendo como resultado una relación negativa entre estudiante–maestro, asimismo señalar que en África subsahariana, es demasiado preocupante la deserción docente al encontrarse en promedio entre el 5% y 30% del total, los cuales abandonan responsabilidades por no encontrarse motivados, inclusive en otros lugares a pesar de sentirse desmotivados siguen laborando por no tener otra opción laboral (UNESCO, 2018).

En Colombia y Chile, se llegó a utilizar instrumentos, que miden el desempeño docente desde la percepción del estudiante, en pares y desde la percepción de sus superiores,

dichos resultados de manera general se informan a través de documentación, dejando de lado la retroalimentación, cuya consecuencia es la percepción de desmotivación por la escasa atención que reciben los docentes en sus centros de trabajo, fríamente en casos severos los docentes son sancionados y hasta suspendido de sus labores si no llegan a corregir los aspectos que el monitor observa (Olaya, 2018). Cuba, el país que lidera en evaluación del desempeño docente, buscan constantemente brindar apoyo a sus docentes que llegan a evidenciar resultados negativos, dándoles oportunidades de actualizarse en instituciones pedagógicas, sin suspensiones ni despidos (González et ál., 2017).

A nivel nacional, el Congreso de la República (2012), puso en vigencia la ley N° 29944 “Ley de Reforma Magisterial” cuyo tenor es el de revalorar la carrera magisterial, modificando algunos aspectos, y planteando la idea de meritocracia, en todo proceso docente, sea nombramiento, ascenso o el acceso a cargos de mayor responsabilidad, pero uno de los casos en donde no se ve dicho ideal meritocrático es en el proceso de nombramiento ya que los docentes que buscan nombrarse son absorbidos por muchos requisitos, en mayor cantidad en las zonas rurales el idioma es la vaya para tal fin, causando desmotivación porque aunque haya sacado puntaje perfecto no se podrá nombrar (MINEDU, 2021).

En la provincia de Chincheros, Apurímac, las instituciones educativas en gran proporción están ubicadas en zonas rurales, las mismas que por la implementación de la educación remota a través de la estrategia Aprendo en Casa (MINEDU, 2020), actualmente, tienen problemas graves que afectan el aprendizaje de sus estudiantes, por factores en mayor grado de conectividad; por tal motivo, los docentes han reducido su eficacia al intentar llegar a sus estudiantes afectando las metas respecto al logro de competencias, debido a que la nueva modalidad trae consigo la inserción del manejo tecnológico, demandando la adquisición de competencias digitales que el docente debió haber desarrollado o no ha logrado; en consecuencia, ha ocasionado estrés y desgaste emocional en el docente al encontrar que su labor no resulta efectiva, poniéndolo en un cuadro de desmotivación laboral. Cabe señalar que esta modalidad de enseñanza remota implica demasiado trabajo de escritorio, planes, fichas de trabajo, retroalimentación, rúbricas, etc., lo que ocasiona desmotivación porque demanda mayor tiempo y dedicación en su elaboración y aplicación.

Por ende, se ha planteado como problema: ¿Cuál es el nivel de la motivación laboral

docente de tres instituciones educativas, Chincheros, ¿Apurímac 2021?, también como objetivo: Determinar y comparar el nivel de motivación laboral docente de tres instituciones educativas, Chincheros, Apurímac 2021, y como hipótesis: Existe diferencias de motivación laboral docente de tres instituciones educativas, Chincheros, Apurímac 2021.

Finalmente, mencionar que el presente trabajo fue relevante debido a que desde lo teórico Robbins y Coulter (2018), hicieron mención a la motivación laboral como aspectos que promocionan las organizaciones con el propósito de mantener al personal con un semblante positivo, sintiéndose motivados logrando de esa forma lo planificado; también al ser antecedente para futuras investigaciones sobre la motivación laboral. Desde lo práctico, queda justificado al buscar demostrar las diferencias de nivel de los docentes respecto a su motivación laboral en tres instituciones educativas pertenecientes a la jurisdicción de la UGEL Chincheros durante el año escolar 2021, y de igual forma aporta a que toda la comunidad educativa conozca sobre lo importante que es estar motivado y motivar constantemente al docente, optando por mejores decisiones en el plano laboral y que a consecuencia de ello se brinde un mejor servicio educativo a los educandos. Y desde lo metodológico, a estructurar instrumentos validados por expertos y cuya confiabilidad es óptima dada por el Alfa de Cronbach, llegando a obtener resultados veraces, sometidos a métodos estadísticos confiables, obteniendo de esa forma resultados fidedignos.

Bases teóricas

La palabra motivación deriva del término latín motus (movido) y motio (movimiento). Además, Vásquez (2018), definió a la motivación como aquella fuerza que incita al ser humano a cumplir con sus actividades y de esa manera satisfacer sus necesidades, Perret (2016), afirmó que la motivación siempre está dentro de uno mismo, y ello depende de nuestras aventuras de vida y de la precedencia en la que lo enfocamos.

Por otro lado, Robbins y Coulter (2018), indicaron que “la motivación son procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar una meta” (p. 520), influyendo decisivamente en su desempeño, carácter y todo esfuerzo que haga el profesorado, al momento de realizar sus actividades diarias en la escuela, es así que se percibe la necesidad de que el personal directivo, conozca el estado emocional de sus colaboradores y que, además de reconozca su compromiso, eficacia y logro. Asimismo, Koontz et ál. (2012), desde una perspectiva amplia califica a la

motivación como el impulso, deseo, necesidad, anhelo y fuerza, que permite la realización de su labor de la mejor manera, debido a estímulos exteriores o a un proceso de reflexión de sí mismo.

La motivación laboral, según Peña y Villón (2018), es “el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo” (p. 185), es decir, es la fuerza de voluntad que distingue al sujeto mediado por su propio esfuerzo, al desear lograr los objetivos organizacionales que se ajustan a la necesidad de saciar sus propias necesidades al querer superarse, tener mejores condiciones de trabajo; es un detonante que produce una reacción en el ser humano con el propósito de alcanzar la máxima satisfacción produciendo el logro de los objetivos planteados.

Rivera et ál. (2018), aportan a aclarar el significado de la motivación laboral definiéndola como una fuerza psicológica latente en los seres humanos, que los impulsa a iniciar, mantener y si fuera el caso mejorar su labor, energía psicológica que pertenece a la organización, conlleva al cumplimiento de un grupo de actividades que realiza con el propósito de lograr satisfacer sus necesidades. Flores (2017), la precisa como “la satisfacción que se genera en el docente al desempeñar su labor pedagógica, que lo impulsa a seguir en su empeño, realizando determinadas acciones en los procesos de enseñanza-aprendizaje y persistir en ellas para su culminación en buenos términos” (p. 144).

La teoría de las tres necesidades propuesta por McClelland (1961), el cual planteó una forma de conseguir la motivación del ser humano por medio de necesidades, buscando explicar el logro individual. Esta teoría busca la satisfacción de tres necesidades: a) necesidad de logro, que está basado en el impulso que tiene la persona para conseguir éxito en su vida y en consecuencia salir adelante airoosamente, b) necesidad pertenencia, es lo que aspira una persona al querer relacionarse amablemente e inmediatamente con otras personas de su entorno y/o sociedad y c) necesidad de poder, esta necesidad se basa en la obtención de control ejercido en su labor, interrelación, otros.

Respecto a la teoría de Maslow (1968), el cual sistematizó las necesidades inherentes al ser humano, basándose en principios elementales adyacentes a su propio desarrollo personal. Maslow et ál. (1970), identificó siete necesidades básicas, que están en orden jerárquico, y que además contiene un doble sentido, ya que nos dice que las necesidades

del ser humano aparecerán siempre y cuando hayan satisfecho las necesidades anteriores. De acuerdo a las necesidades fisiológicas, permiten la mantención del organismo vivo, estas necesidades incluyen los alimentos, el descanso, el funcionamiento del sistema, el equilibrio de la temperatura y la homeostasis del cuerpo humano, las necesidades de seguridad, referidas a la protección, estabilidad, abierto y/o refugio. Las necesidades de pertenencia, es caracterizada por requerir integración y afecto dentro de la sociedad (Seelbach, 2013). La necesidad de autoestima, es la necesidad de contar con una imagen positiva, basada en aprobación y reconocimiento de la sociedad. La necesidad de logro intelectual, es la necesidad de satisfacer su curiosidad de conocimiento y comprensión de su entorno. La necesidad de apreciación estética, busca el orden y la belleza, y sobre la necesidad de autorreflexión, el ser humano siente la intención de realizar aquello para lo que está listo desarrollando sus posibilidades sintiéndose alegre y satisfecho (García-Jiménez, 2017).

Además, la teoría de dos factores de Herzberg (1968), el cual sustentó al factor conductual de los seres humanos en situaciones laborales. En tal sentido, dichas conductas son reflejadas por medio de: a) factores higiénicos, relacionados al ambiente de trabajo haciendo referencia al trato que reciben en su entorno laboral, como las condiciones laborales, el salario, sus relaciones sociales, la política empresarial, entre otros, y b) factores motivadores, determinados por la satisfacción laboral y además están relacionados con lo que el trabajo contiene, como la ejecución de trabajos novedosos, el logro, responsabilidad, reconocimiento, y promoción (Sayay, 2019). Cabe indicar que cada uno de los factores actúa independientemente, no encontrándose aspectos similares entre sí (Madero, 2019).

Respecto a las dimensiones de motivación laboral docente, se seleccionó a la motivación intrínseca y extrínseca propuesto por Herzberg tomado de Durand (2018) y a la motivación trascendente como constructo.

La motivación intrínseca, son estímulos motivacionales originados en el interior de la persona, muy vinculados a las ganas de desarrollarse y a la superación propia (Durand, 2018), asimismo el trabajador que lo siente no necesita de motivación externa para desempeñarse, llegan a aprender y buscar hacer su labor perfecta ya que se interesan en la propia actividad. El docente que siente motivación intrínseca, se desenvuelve tan bien en el aula que orienta a sus estudiantes de manera significativa para su propia satisfacción,

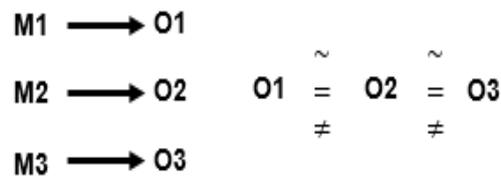
ajeno a que si reciben o no recompensa alguna (Flores, 2017). Asimismo, se preocupa más en por qué y de qué forma pueden aprender sus estudiantes, cuyo fin es que adquieran mejores resultados, y que en un futuro se desenvuelvan profesionalmente, como personas competentes haciendo uso de un pensamiento crítico (Aguilar et ál., 2016). Cabe señalar que Menéndez y Fernández-Río (2017), señalaron que la motivación intrínseca es el acto de efectuar un sin número de actividades en búsqueda de la propia satisfacción e interés. La motivación extrínseca, son estímulos motivacionales provenientes del exterior, es decir, no tienen nada que ver con la persona (Durand, 2018). Flores (2017), mencionó que, al estar motivado extrínsecamente, los docentes realizan las actividades en espera de algún resultado que puedan conseguir, dándoles valor e importancia, al querer obtener algún incentivo. Un claro ejemplo, sería el momento que un docente realiza una actividad con el propósito de lograr algo positivo (ganar concursos, en donde el docente es reconocido), o por si evitar una situación despectiva (monitoreo negativo del docente, malos resultados de los estudiantes), además, Menéndez y Fernández-Río (2017), señalaron que la motivación extrínseca “hace referencia a aquellas conductas que están influenciadas por factores externos” (p. 134). Sanizaca (2018), expresó que la motivación extrínseca es incentiva que el docente espera al realizar alguna actividad de su mismo entorno como incentivos, reconocimiento, entre otros.

Y la motivación trascendente, según Sanizaca (2018), son “aquellos resultados que la acción que uno realiza provoca en los demás (ayudar a un compañero)” (p. 230), esta motivación está basada en las relaciones que tenemos con otras personas, en la ayuda que se le brinda al prójimo, se interroga porque realizarlo y para que realizar dicha acción. El impacto de esta motivación, es percibida por las personas quienes nos relacionamos, nuestras familias, los compañeros de trabajo o de estudio. Así mismo Fatwa (2016), la define como el impulso que adapta el sujeto al actuar por consecuencias de su accionar en beneficio de otros sujetos, es decir, es servir a otras personas, esta motivación hace que el ser humano recorra caminos de generosidad, bondad, confianza, haciéndonos conquistadores de proezas inmensurables.

II. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

En relación a la metodología, el presente trabajo fue de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo, de nivel descriptivo comparativo, y de diseño no experimental, además, fue de corte transeccional.

Figura 1. Diseño



Donde, M1, M2 y M3 son considerados las muestras de estudio y O1, O2 y O3 son las observaciones que se llevaron a cabo, mientras que los símbolos \sim , $=$ e \neq , son semejanza, igualdad y desigualdad respectivamente.

Población y muestra

La población del presente estudio fueron 98 docentes del ámbito de atención de la UGEL Chincheros, Apurímac, en tal sentido, Arias-Gómez et ál. (2016), señalaron que la población es un grupo de casos, ya definido, de fácil acceso y limitado, que será referente para seleccionar los casos que serán necesarios para una cierta investigación (muestra).

Tabla 1. Población

Institución educativa	N.º Docentes
I.E. 01	33
I.E. 02	54
I.E. 03	11
Total	98

Con respecto a la muestra fue de carácter censal debido a que se consideró a los 98 docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Chincheros, considerándose a toda la población de estudio.

Técnicas e instrumentos

La técnica seleccionada para la presente investigación fue la encuesta, que estuvo compuesta por 27 ítems que responden a los indicadores tomados de las definiciones de las dimensiones que pertenecen a la variable motivación laboral. Ñaupas et al. (2018) definieron a la encuesta como un procedimiento que se encuentra basado en el planteamiento de interrogantes sistematizadas y planificadas, que serán aplicadas a la muestra seleccionada, los cuales tratarán de aspectos que se quieren llegar a conocer.

El instrumento para el recojo de datos fue el cuestionario. De acuerdo con Ñaupás et al. (2018), el instrumento es un grupo de interrogantes cuyo propósito es la obtención de datos de un tema en específico.

El cuestionario sobre motivación laboral, se sometió a la prueba de validez de contenido por expertos especialistas, que valoraron si los ítems corresponden a los indicadores identificados de las dimensiones. Hernández et ál. (2014), definió a la validez como el grado que debe de percibirse en el instrumento al momento de determinar lo que contiene, y si ello está contrastado con los indicadores y los ítems los cuales miden a la variable para la cual se han estructurado. Para medir su confiabilidad se aplicó el cuestionario a 20 docentes y por medio del alfa de Cronbach, se dio a conocer su grado de fiabilidad. Sobre la confiabilidad, Hernández et ál. (2014), en un inicio asume que los ítems del instrumento miden lo que se quiere y que ello está relacionado altamente, es decir, cuanto más cercano estén del alfa más será su consistencia interna de los ítems propuestos en el instrumento. El resultado que arrojó el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach fue de 0,960, lo que permite concluir en que el cuestionario sobre motivación laboral docente es confiable.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados descriptivos

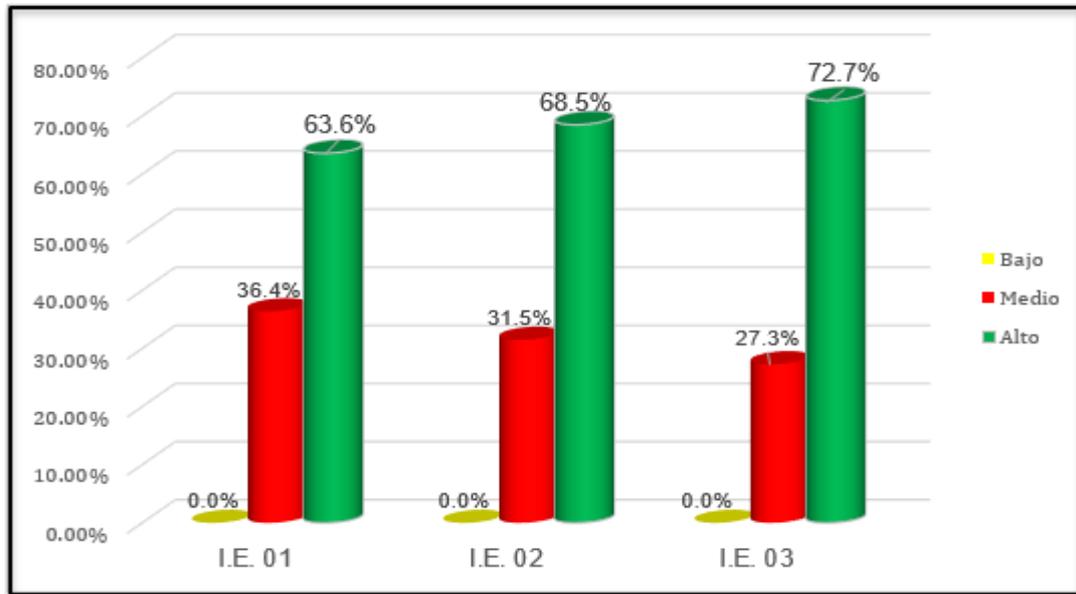
Tabla 2.

Niveles de la variable motivación laboral docente

Nivel	Instituciones Educativas					
	IE 01		IE 02		IE 03	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Medio	12	36.4	17	31.5	3	27.3
Alto	21	63.6	37	68.5	8	72.7
Total	33	100.0	54	100.0	11	100.0

Figura 2.

Barras de los niveles de la motivación laboral docente



Interpretación: De la tabla 2 y figura 2, se afirmó que en la I.E. 01, del 100% (33) de docentes, el 36,4% indicó que la motivación laboral se ubica en nivel medio y el 63,6% en nivel alto, además, en la I.E. 02, del 100% (54) de docentes, el 31,5% consideró a la motivación laboral en nivel medio y el 68,5% en nivel alto, asimismo, en la I.E. 03, del 100% (11) de docentes, el 27,3% mencionó que la motivación laboral fue percibida en un nivel medio y el 72,7% en nivel alto.

Resultados inferenciales

Tabla 3. *Rango promedio*

	Instituciones educativas	N	Rango promedio
Motivación laboral docente	I.E. 01	33	47,68
	I.E. 02	54	50,07
	I.E. 03	11	52,14
	Total	98	

Interpretación: La tabla 3, muestra la comparación de rango promedio de la variable motivación laboral docente, donde se evidencia que la institución educativa Nuestra Señora del Carmen posee un rango promedio de 52.14 ligeramente mayor a los demás.

Tabla 4. Prueba de Kruskal-Wallis

Estadísticos de prueba ^{a,b}	
Motivación laboral docente	
H de Kruskal-Wallis	,381
gl	2
Sig. asintótica	,826

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Instituciones Educativas

Interpretación: En la tabla 4, se observa que el nivel de significancia es $p=0,826$ es mayor a 0.05, por lo que no se rechaza la H_0 , y se concluye que no existe diferencias significativas de motivación laboral en docentes de tres instituciones educativas, UGEL Chincheros. Apurímac 2021

Discusión

Los hallazgos obtenidos respecto al objetivo que consistió en determinar si existe diferencias significativas de motivación laboral docente en tres instituciones educativas, evidenció que la prueba de Kruskal-Wallis, obtuvo un nivel de significancia mayor a 0.05, permitiendo afirmar que no se rechazó la hipótesis nula y concluyendo en la no existencia de diferencias significativas entre las instituciones educativas consideradas en el presente estudio sobre la variable motivación laboral docente.

Dichos resultados son analógicos a los de Macias (2019), en su estudio de nivel correlacional entre motivación docente y calidad educativa donde el 25% posee motivación inadecuada, 67.5% poco adecuada y 7.5% adecuada, afirmando que existen muy pocas oportunidades de conseguir actualizaciones docentes pagadas y que además, sus percepciones no están acordes con su trabajo docente, las cuales son causas por la que el docente es inducido a no conservar la guía que lo encamina a no obtener explícitos que le permitan estar motivado, asimismo, guarda similitud con trabajo de Reyes (2019), de nivel correlacional entre actividades recreativas y motivación laboral donde el 5% lo percibió deficiente, 75% regular y 20% eficiente, afirmando que mientras las actividades de concentración, lúdicas y de relajación laboral benevolentes la motivación laboral también estará acorde con ello.

Al respecto, Robbins y Coulter (2018), mencionaron que la motivación influye de manera decisiva en el desempeño docente, en su carácter y en su esfuerzo, al momento de realizar su trabajo diario en su escuela, en tal sentido, es necesario que los directivos, padres de familias y estudiantes, conozcan el estado emocional de los docentes y que además reconozcan su compromiso, eficacia y logro, ya que en la actualidad, se necesita que los docentes sientan que sus esfuerzos por brindar una educación remota son satisfactorios.

IV. CONCLUSIÓN O CONSIDERACIONES FINALES

Se probó que no existe diferencias significativas en el nivel de motivación laboral docente en tres instituciones educativas de Chincheros evidenciándose con los valores perceptuales descriptivos de las tres instituciones educativas. Asimismo, la prueba de Kruskal-Wallis con p-valor mayor al margen de error, indicaron no rechazar la hipótesis nula, asimismo manifestar, que para reforzar la motivación laboral de los docentes, se debe de implementar acciones de fortalecimiento de las competencias docentes, y fomento talleres donde los docentes intercambien experiencias exitosas, con el propósito de motivar a los docentes para que realicen un mejor trabajo y enriquezcan el proceso de enseñanza-aprendizaje, como también realizar encuestas periódicamente con el objetivo de llegar a conocer el nivel percibido por el personal docente respecto a la motivación, ya que es de suma importancia que siempre tener a un personal que tenga los mismos anhelos de cumplir con las metas institucionales obteniendo mejores resultados y fomentar la participación de los docentes durante el trabajo colegiado realizar talleres relacionados a temas referentes a la motivación laboral, para que se puedan instruir de los factores que influyen para su mejora.

V. LISTA DE REFERENCIAS

- Aguilar, J. González, D., y Aguilar. A. (2016). Un modelo estructural de motivación intrínseca. *Acta de investigación psicológica*, 6(3), 2552-2557.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007471916300680>
- Arias-Gómez, J., Villasis-Keever, M. A., y Miranda, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alegría México*, 63(2), 201-206.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Camargo-Mayorga, D. A. (2016). Motivación de la labor docente: un estudio de caso de dos programas de contaduría pública en Bogotá. *Pontificia Universidad*

- Javeriana de Bogotá*, 17(44), 421-448.
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuco/v17n44/v17n44a04.pdf>
- Congreso de la República (2012, 25 de noviembre). *Ley N° 29944: Ley de Reforma Magisterial*. *Diario Oficial El Peruano*, Normas Legales, 29, 479340-479350.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-reforma-magisterial-ley-n-29944-870810-1/>
- Durand, A. (2018). *Trabajo en equipo*. (1ra. Edición). Editorial Publishdrive.
- Fatwa, D. (2016). The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 5(1), 39-45. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1094678.pdf>
- Flores, M. R. (2017). Motivación y resiliencia en el docente. Fortaleza y oportunidad para la escuela en El Salvador. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, 47(3-4), 141-154. <https://www.redalyc.org/pdf/270/27054113008.pdf>
- García-Jiménez, S. (2017). La motivación. Un factor determinante en el aprendizaje. *Notandum*, 155-162. <http://dx.doi.org/10.4025/notandum.44.13>
- González, S., Hidalgo, N., y Lombillo, I. (2017). La gestión del proceso de evaluación del desempeño de los docentes en la Educación Superior. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 64(1), 1-13. <https://www.redalyc.org/pdf/3606/360657467003.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. Edición). Editorial Mc Graw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herzberg, F. (1968). Una vez más; ¿cómo motiva usted a sus empleados?, *Harvard Business Review*.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial* (14va. edición). México. McGraw-Hill.
- Macías, K. G. (2019). *Motivación docente y calidad educativa en la Unidad Educativa "Santiago de las Praderas"*, *Guayaquil-Ecuador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41252>

- Madero, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1-18. <http://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being*. Princeton, New York: Van Nostrand.
- Maslow, A. H., Frager, R., Fadiman, J., McReynolds, C., & Cox, R. (1970). *Motivation and personality* Harper & Row New York.
- Menéndez, J. I., y Fernández-Río, J. (2017). Responsabilidad social, necesidades psicológicas básicas, motivación intrínseca y metas de amistad en educación física. *RETOS. Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*, 32, 134-139. <https://www.redalyc.org/pdf/3457/345751100027.pdf>
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, Nueva Jersey: Van Nostrand.
- MINEDU. (2020). *R.M. N°160-2020-MINEDU. Disponen el inicio del año escolar a través de la implementación de la estrategia denominada "Aprendo en casa", a partir del 6 de abril de 2020 y aprueban otras disposiciones*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/466108-160-2020-minedu>
- MINEDU. (2021). *R.V.M. N°001-2021-MINEDU. Convocan a Concurso Público de Ingreso a la Carrera Pública Magisterial-2021 y dictan otras disposiciones*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/1466502-001-2021-minedu>
- Muriel, M. P. (2017). Factores que inciden en la motivación laboral de los profesores universitarios. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 6(3), 1-5. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163715>
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J. y Romero H. E. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (5ta. Edición). Editorial de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

- Olaya, S. (2018). Nuevo Protocolo de Evaluación de Desempeño Laboral: Primera Parte. *Revista Andocolombia*, 1-9. <https://www.andocc.org/pdf/legislacion/protocolo2018/examen-al-nuevo-protocolo.pdf>
- Peña, H. C., y Villón, S. G. (2018). Motivación Laboral, Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 171-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Reyes, M. V. (2019). *Actividades recreativas y la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena-Ecuador, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51766>
- Rivera, D. A., Hernández, J. D., Forgiony, J. O., Bonilla, N. J., y Rozo, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacio9*, 39(16), 17-35. <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2168>
- Robbins, S., y Coulter, M. (2018). *Administración 13E*. (13ra. Ed.). México: Pearson
- Sanizaca, B. (2018). Reflexiones acerca de la motivación. *Mapa*, 8(1), 226-233. <http://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/61/44>
- Sayay, B. M. (2019). *Motivación y desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Profesor Segundo Jiménez Riera – Guayaquil, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38989>
- Seelbach, G. A. (2013). Teoría de la personalidad. (1ra. Edición). Red Tercer Milenio
- UNESCO. (2018, 6 de Setiembre). *Motivación e incentivos de los docentes*. <https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/improvelearning/docentes-y-pedagogia/motivacion-e-incentivos-de-los-docentes>