

PROPUESTA DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVO N° 002 TUMBES, 2020

Proposal for work motivation to improve teaching performance at the technical-productive education center N° 002 Tumbes, 2020.

<https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0057>

Artículo Original

Ana María Ortiz-Cabrera^{1,2,*}
ORCID: 0000-0002-9453-450X

Blanca Amagay Hidalgo-Hidalgo^{1,2}
ORCID : 0000-0003-1974-6227

Eddy Rosario Salinas-La-Torre^{1,2}
ORCID: 0000-0002-9844-063

Oscar Eduardo Negrón-Oliva^{1,2}
ORCID: 0000-0002-6777-337X

Recibido: 10 abril 2021 / **Aprobado:** 02 julio 2021

RESUMEN

La motivación es un aspecto importante en el desempeño laboral de los trabajadores y ya sea en mayor o menor grado, repercute en los resultados en cuanto a productividad, calidad, buen clima laboral e intereses, entre otros. En el presente estudio, se indaga en la relación que existe entre la motivación laboral y desempeño docente, para tal fin la misma posee como objetivo proponer un programa de motivación laboral para mejorar el desempeño docente en el Centro de Educación Técnico Productivo N°002 "Tumbes", 2020. Para ello se cuenta con una metodología centrada en el paradigma positivista, bajo un enfoque cuantitativo, siendo su diseño no experimental, del tipo proyecto factible, contando con un nivel de investigación descriptiva. Para ello se contó con una población de estudio conformada por 36 docentes del centro de educación técnico productivo N° 002 Tumbes, siendo la misma de tipo finito. La muestra quedó constituida por la población. Para la recolección de los datos, se empleó la técnica de la encuesta, siendo su instrumento el cuestionario. Como técnica de análisis de datos, se utilizó el análisis estadístico-hermenéutico. En conclusión, los resultados conllevaron a proponer la aplicación de un programa de motivación laboral que permita mejorar el desempeño de los docentes de esta comunidad.

Palabras clave: Desempeño docente, programa, motivación laboral, centro de educación técnico productivo.

¹Universidad Cesar Vallejo Filial – Piura

²CETPRO N° 002 Tumbes

*Autora de correspondencia: ana.ortiz.cabrera.27@gmail.com

ABSTRACT

Motivation is an important aspect of the work performance of employees and, to a greater or lesser degree, has an impact on the results in terms of productivity, quality, good working environment and interests, among others. This study investigates the relationship between work motivation and teacher performance, with the objective of proposing a work motivation program to improve teacher performance at the Centro de Educación Técnico Productivo N°002 "Tumbes", 2020. For this purpose, the methodology used is based on the positivist paradigm, under a quantitative approach, with a non-experimental design, of the feasibility project type, with a descriptive level of research. The study population consisted of 36 teachers of the productive technical education center N° 002 Tumbes, being the same of finite type. The sample consisted of the population. For data collection, the survey technique was used, the instrument being the questionnaire. Statistical-hermeneutic analysis was used as a data analysis technique. In conclusion, the results led to propose the application of a work motivation program to improve the performance of teachers in this community.

Keywords: Teacher performance, program, work motivation, productive technical education center

INTRODUCCIÓN

En esta investigación se pretende establecer el desempeño de los docentes y determinar la relación que existe con la variable motivación, la cual debe reflejar la productividad en la calidad de los aprendizajes esperados por los estudiantes, indicador clave del éxito de la gestión educativa siendo siempre motivadora. La carencia de ella por parte de los docentes afectará el desempeño; en este sentido, Bruno (2017), determinó que la motivación intrínseca por lo que realizamos por el simple hecho de realizarla, es un factor que condiciona la variable desempeño docente.

En la actualidad, resulta bastante evidente contar con una motivación laboral asertiva, debido a que gran parte de nuestras vidas la pasamos trabajando, más que en nuestros hogares o disfrutando con la familia, amigos o libremente, convirtiéndose en un factor primordial a la hora de analizar y tomar decisiones. Por otro lado, se entiende que el desempeño laboral cumple funciones; que está condicionado por actividades propias de la labor docente con sus alumnos, lo mismo que marcan niveles, en el contexto socio cultural, el entorno, la institución y el ambiente del aula. Es lo que Acevedo (2018), denomina Habilidades Sociales, "las cuales juegan un papel importante en el ámbito escolar, ya que el comportamiento interpersonal que muestra un docente o alumno hacia sus pares, permite la adquisición de reforzamientos culturales, sociales y económicos" (p.2).

Con respecto al tema en cuestión, Ander-Egg (1991), explica que "la motivación es la capacidad para enviar energía en una dirección con un propósito específico. En el contexto de la inteligencia emocional, significa usar el sistema emocional

canalizando todo el sistema y mantenerlo en funcionamiento” (p.99). Por su parte, Goleman (1996), sostiene que existen cuatro principios de motivación en el individuo, estos son: “pensamiento positivo, visualización, respiración abdominal, gestión desagregada; inclusive “los amigos, la familia y colegas, son nuestros soportes más relevantes; un mentor emocional (real o ficticio) y el propio entorno aire, luz, sonido, objetos motivacionales” (p. 98).

En ese sentido, Pinder (1998), menciona que la motivación laboral es el conjunto de fuerzas internas y externas que se manifiestan a través de necesidades, originando ciertos comportamientos que otorgan resultados. Por lo cual, podemos indicar que el ser humano contiene una fuerza interior que recorre en relación a sus intereses, para ello es necesario que exista un autocontrol de emociones, de pensamientos e ideas para poder alcanzar el éxito deseado en la vida. Asimismo, Moquillaza (2014), añade que:

la motivación laboral son los estímulos que recibe la persona y que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su quehacer, los cuales pueden venir de cualquier parte no siempre de su trabajo, sino que pueden ser de su familia o amigos (p.19).

Al respecto, Santrock (2002), sostiene que la motivación es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de la forma como lo hacen, debiendo ser la motivación vigorosa, dirigida y sostenida” (p. 432). De la misma manera, Ajello (2003), menciona que la motivación es una trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en lo pedagógico, la motivación debe ser considerada como la disposición positiva para aprender y continuar haciéndolo de una forma autónoma. Es por ello que, Robbins y Judge (2013), consideran que poca gente trabaja individualmente; las grandes masas se desenvuelven en instituciones; nuestro contexto de trabajo es en equipo; siendo la motivación semejante al contexto, no sólo hacia la tarea y el medio físico, sino también hacia la colaboración con los demás, coincidiendo en que contiene dimensiones como la intrínseca y extrínseca (Balladares, 2017; Steers *et al.*, 2004).

Se puede concretar que el ser humano por naturaleza es biopsicosocial, es decir, se desarrolla laboralmente en equipo, para ello su motivación, compromiso e interés debe ser sostenida y equilibrada, para poder enfrentar los desafíos del día a día.

En el año 2018, la OCDE, (institución creada para evaluar el impacto del desarrollo económico relacionado con la mejora de la educación) evalúa el desempeño de los docentes como aspecto clave de la gestión en las II. EE. En América Latina, según la OCDE, el 56% de los docentes de educación básica e intermedia superior, no están comprometidos con los objetivos de las instituciones, demostrando la enorme falta de motivación, además de infraestructuras inadecuadas para el desarrollo de su trabajo y sobre todo la desmotivación radica

en la falta de atención a los reclamos de mejoras salariales (Vaillant, 2019; Franco y Ñopo, 2018).

Según la definición del Instituto de Estadística de la UNESCO (2018), un docente cualificado es un “docente que posee la cualificación académica mínima requerida en la formación de docentes (previa al ejercicio o durante su desempeño) para enseñar en un nivel de educación determinado, de conformidad con las políticas o las leyes nacionales al respecto” (p.1). Lo que llama la atención, porque el término cualificado tiene muchas implicaciones.

Es por ello que, Estados Unidos en el año 1980 enfrentó, una política para mejorar el desempeño docente al relacionarlo con el buen rendimiento escolar como producto, para el logro de estas mejoras en su política educativa implementó incentivos salariales a los docentes obteniendo buenos resultados en su desempeño laboral. Por lo cual, Cummings y Schawab (1985), indican que las empresas deciden introducir un procedimiento que les permitiera justificar una política de retribuciones que relacionaran la responsabilidad del puesto de trabajo con los aportes de los empleados en el éxito de la empresa, es decir, “un proceso por medio del cual se valora o mide de forma sistemática el rendimiento global y comportamiento laboral del trabajador en función de su cargo” (p.60). Mientras que, Butterfield (2005) señaló que:

el incentivo es lo que hace que un semejante actúe y se comporte de una determinada forma, siendo un matiz de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que resuelve, en una realidad, con la que su vigor actúa y en qué trayectoria se dirige la energía (p.98).

Sin embargo, García (2015), menciona que la motivación son impulsos de fuerzas externas e internas que logran actuar entre sí, ésta es iniciada, dirigida y continua a través de un comportamiento encaminado a obtener ciertos premios que le permita la satisfacción de su requerimiento hasta conseguir sus metas. En ese sentido, López (2015), en su informe sobre la motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo, indica que un individuo bien motivado se desempeña más eficiente, y por lo tanto desarrollará el proceso de enseñanza y aprendizaje con calidad.

Mientras que, Machado (2019), refiere que el sistema educativo venezolano en la actualidad se caracteriza por diversas deficiencias e incongruencias, sugiere una reestructuración de raíz y para ello las piezas importantes son el factor humano, los profesionales de la educación y las familias para poder transformar y alcanzar el propósito fundamental. En la educación resulta certero realizar estudios sobre el clima organizacional, en el que se definen a través de distintos factores, como el grado de compromiso, la motivación que existe entre los docentes y los directivos; además de analizar elementos, tales como el liderazgo, la comunicación, el apoyo y la cohesión en la unidad educativa.

De acuerdo con lo expresado por estos autores podemos decir que existe una fuerza exterior que condiciona los intereses personales que conlleva a desenvolverse con base a recompensas e incentivo a recibir. Esta política genera buenos resultados en su desempeño laboral. De igual forma, se refiere que estos tres factores de clima y organización contribuyen a transformar y alcanzar propósitos fundamentales.

En ese sentido, García ob cit. sostiene que el desempeño docente con enfoque de competencias se define como el comportamiento del profesor durante la conducción del proceso formativo, con el carácter ético-humanista. En Perú, durante el año 2003 con la emergencia y crisis educativa nacional; en comparación con el resto de los países de Latino América; resultamos ubicados en los últimos lugares en las áreas de comunicación y matemática, lo que conllevó a proponer el Marco del Buen Desempeño Docente, el cual constituyó un nuevo recurso para los docentes, pero su aplicación fue paulatinamente en todos los niveles.

Así mismo el año 2007, se inicia la Reforma Magisterial, donde se evalúa la formación académica profesional del docente (meritocracia) y el desempeño del trabajo en el aula, para los ascensos de escala, mediante procesos de evaluación de manera periódica y según los niveles, buscando elevar el estatus profesional del docente y mantener una motivación permanente (Cuenca, 2014; Valdés, 2005). El Ministerio de Educación de Perú (2016) implementa el Marco del Buen Desempeño Docente, proponiendo evaluar las competencias laborales de carácter pedagógico, ético y político. Inicia todo un proceso de transformación basado en el planteamiento del Marco del Buen Desempeño Docente, y la meritocracia; articulando por un lado la motivación intrínseca y extrínseca respectivamente. Esto ha permitido que muchos docentes eleven su estatus personal y profesional y a la vez implementar el Marco del Buen Desempeño Docente, adecuadamente y en todos los niveles.

Pérez y Pulido (2016), en su investigación sobre el desempeño profesional técnico de los docentes de las asignaturas técnicas en la especialidad de Torno del Instituto Politécnico 1° de Mayo, planteó como objetivo proponer una estrategia de superación profesional en el nivel técnico, que se sustentó en la ETP, en la teoría de la Educación Avanzada y su metodología como particularidades de la enseñanza práctica de Torno para optimizar la ocupación de la experticia técnica del docente. En su experimentación pedagógica, así también en su variante pre experimental se demostró la viabilidad práctica de los docentes de la estrategia de superación.

Podemos analizar que siempre hay condiciones externas que movilizan motivaciones internas que nos conduce a mejorar nuestro desempeño. Por consiguiente, nos planteamos las siguientes interrogantes: ¿Cómo mejorar el desempeño docente aplicando un programa de motivación laboral "AMOC" en el Centro de Educación Técnico Productivo N° 002 de Tumbes?

Objetivo de la investigación

Proponer un programa de motivación laboral AMOC para mejorar el desempeño docente en el Centro Educación Técnico Productivo N° 002 Tumbes, 2020.

Se justifica esta investigación en la necesidad de perfeccionar el desempeño docente, al haber notado deficiencia en la enseñanza y aprendizaje; pobreza de técnicas profesionales, desactualizadas, bajo desempeño y desmotivadoras, además, de sustentar con base a aportes teóricos mediante conceptos o definiciones que ayuden a dar explicación a situaciones encontradas que afectan su desempeño y los procesos pedagógicos. En este sentido, la UNESCO ob cit. define el desempeño como la capacidad, perfil, competencias, desarrollo profesional, práctica de enseñanza y rol docente.

En lo práctico, trata de esclarecer las necesidades del estudio al ampliar conocimientos, enriqueciendo estrategias de motivación laboral para un eficaz desempeño del docente de la educación técnico productivo; demostrando que la motivación impacta en el campo laboral de las personas, en la teoría propuesta por Vroom y Deci (1992), refieren que la motivación encamina a las personas a evaluar su sentido de aspiraciones y buscan su realización personal. Por otro lado, tiene impacto social, porque permite que las autoridades educativas tomen en cuenta el programa para un mejor desempeño laboral de los docentes.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Maslow (1991) explica que la motivación parte de cinco necesidades básicas y fundamentales que tiene cada persona; como fisiológica, hambre, sed, frío, calor, sexo así como corporales, necesidades de seguridad como la protección contra daños materiales y emocionales, necesidades de seguridad en el trabajo, adecuada infraestructura, normas legales que amparan al trabajador de la educación, así como la estabilidad laboral, todos estos afectos contribuyen a mantener una permanente motivación (Muchinsky, 1983). La necesidad de identidad con la Institución, el reconocimiento, que depende de la actitud que asumen las autoridades responsables reconociendo esfuerzos, aportes y el buen desempeño; siendo la necesidad de autorrealización, la más destacable y de más alto grado, encontrada en el docente, señalando la importancia y sentido a su trabajo, disposición de los docentes para recibir y satisfacerse de manera profesional en el aspecto remunerativo, ambiente emocional, la mutua convivencia y la protección contra daños materiales y emocionales.

En ese sentido, Vroom (1964), sostiene que el hombre actúa de acuerdo a sus dogmas; creencias, convicciones y otras variables apuntando siempre a la recompensa que va a recibir; es decir, mientras mejor sea la recompensa más motivado y entregado estará en realizar las actividades. Los individuos muy motivados están seguros que los objetivos son muy valiosos para ellos, lograrlos les demandará esfuerzo. Mientras, Huilca (2015) señala en su estudio sobre el

liderazgo transformacional y desempeño docente en la Especialidad de Ciencias Histórico-Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño docente, concluye que hay una correlación altamente significativa entre ambas variables, ya que la mejora de un buen desempeño docente fortalece el liderazgo transformacional.

Es por ello que, Ryan y Deci (2000), aporta la teoría de la autodeterminación (SDT) que sostiene que el hombre debe satisfacer necesidades básicas inherentes a su desarrollo, pero también debe satisfacer las necesidades psicológicas, las denomina motivación intrínseca y extrínseca. La motivación Intrínseca busca de manera natural, desafíos y nuevas posibilidades que las asocia con su desarrollo cognitivo y social. La motivación extrínseca como su nombre indica que proviene de fuentes externas. Vroom y Deci ob cit. aportan la teoría de integración Orgánica (OIT), como complemento o Subteoría de la TAD, para explicar cómo se regula el comportamiento extrínsecamente motivado.

Es por ello que, Locke (1976), afirma en su teoría de la Finalidad o de las Metas, que el desempeño laboral motiva al empleado y afecta sus intenciones, ya que al proponerle lograr objetivos va a alcanzar una meta, la misma que le otorga esfuerzo mejorando su desempeño. Esta investigación se sustenta en los aportes de estos teóricos, por cuanto permiten dar respuesta a los objetivos planteados; proporciona información relevante que nos llevó a validar la propuesta del programa de motivación para mejorar el desempeño docente en el Cetpro N° 002 TUMBES por las siguientes razones:

- a) La motivación surge de la necesidad que tienen las personas por satisfacerla; es decir estas pueden ser de orden fisiológico, social, económico, cultural, presentándose muchas veces en nuestros docentes.
- b) Existen necesidades básicas que son prioritarias de satisfacer, que después de lograrlas nos permite la autorrealización, es por ello que los docentes emplean casi la totalidad de sus espacios en alcanzarlas, nuestra propuesta apunta a que el profesional se auto realice alcanzando un mejor desempeño laboral.

Este programa plantea que debe existir siempre una motivación extrínseca de parte de los directivos hacia los docentes, que permitan valorar y reconocer el esfuerzo personal de cada uno de ellos. Igualmente, plantea que, ante un gran estímulo, un mejor desempeño, lo que significa que el personal directivo debe reconocer y valorar a su personal docente, que muestra mayor interés y mejor desenvolvimiento en el cumplimiento de sus funciones, acciones que están contempladas en la propuesta y además motivar para que sus docentes participen a través de los concursos por meritocracia y alcancen un mejor estatus profesional (Vroom ob cit.)

La teoría de la Determinación, en la que además de lograr necesidades básicas, es importante las necesidades psicológicas, las mismas se contemplan en nuestra propuesta como fuerzas o estímulos intrínsecos o extrínsecos para nuestros docentes, lo que permitirá mejorar su desempeño. (Ryan y Deci, ob cit.). De tal forma, que las motivaciones repercuten en el organismo generando un cambio bioquímico de reacciones físicas, que pueden ser favorables o desfavorables y que en un determinado periodo pueden convertirse en el mejor estímulo para lograr metas planteadas.

De acuerdo a lo expresado, muchas veces el desempeño del docente se convierte en una motivación para lograr objetivos y alcanzar las metas educativas; es de destacar que encontramos docentes que realizan sus actividades de manera rutinaria, pero al notar que los objetivos son firmes, precisos y realizables, éstos se convierten en iniciativa y motivación para alcanzar el éxito, planteamientos que se traducen en acciones programadas en la propuesta para mejorar el desempeño (Locke, 1976).

En ese sentido, el MINEDU ob cit. considera como buen desempeño el contribuir exitosamente a que los estudiantes logren las competencias propuestas en el CN, en el PEI y proyectos vinculados a la escuela para formar estudiantes íntegros. Adicionalmente, Bittel (2000), manifiesta que el desempeño es regido por las aspiraciones del individuo referente al trabajo, posturas para alcanzar resultados coherentes, el mismo que se desarrolla de acuerdo a sus capacidades que están en función a las metas planteadas por la entidad y que se ven reflejadas en su rendimiento. Es por ello que, Salas (2012) señala que lo esencial no es el conjunto de capacidades que el trabajador ha creado en sus procesos formativos y a través de su experiencia laboral, sino cómo las aplica a diario en la identificación y solución de los principales problemas que enfrenta en su quehacer profesional.

METODOLOGÍA

La propuesta de motivación laboral para mejorar el desempeño docente del centro de educación técnico productivo N° 002 Tumbes, 2020, se encuentra centrada en el paradigma positivista, bajo un enfoque cuantitativo, siendo su diseño no experimental, del tipo proyecto factible, contando con un nivel de investigación descriptiva. Para ello se contó con una población de estudio conformada por 36 docentes del centro de educación técnico productivo N° 002 Tumbes, siendo la misma de tipo finito. Mientras que la muestra quedó constituida por la población, siendo de tipo no probabilístico intencional. Mientras que, para la recolección de los datos, se empleó la técnica de la encuesta, y su instrumento el cuestionario. Como técnica de análisis de datos, se utilizó el análisis estadístico-hermenéutico.

En esta investigación se pretende establecer el desempeño de los docentes y determinar la relación que existe con la variable motivación, la cual debe reflejar la productividad en la calidad de los aprendizajes esperados por los estudiantes,

indicador clave del éxito de la gestión educativa siendo siempre motivadora. La carencia de ella por parte de los docentes afectará el desempeño; en este sentido, Bruno (2017), determinó que la motivación intrínseca por lo que realizamos por el simple hecho de realizarla, es un factor que condiciona la variable desempeño docente.

En la actualidad, resulta bastante evidente contar con una motivación laboral asertiva, debido a que gran parte de nuestras vidas la pasamos trabajando, más que en nuestros hogares o disfrutando con la familia, amigos o libremente, convirtiéndose en un factor primordial a la hora de analizar y tomar decisiones. Por otro lado, se entiende que el desempeño laboral cumple funciones; que está condicionado por actividades propias de la labor docente con sus alumnos, lo mismo que marcan niveles, en el contexto socio cultural, el entorno, la institución y el ambiente del aula. Es lo que Acevedo (2018), denomina Habilidades Sociales, “las cuales juegan un papel importante en el ámbito escolar, ya que el comportamiento interpersonal que muestra un docente o alumno hacia sus pares, permite la adquisición de reforzamientos culturales, sociales y económicos” (p.2).

Con respecto al tema en cuestión, Ander-Egg (1991), explica que “la motivación es la capacidad para enviar energía en una dirección con un propósito específico. En el contexto de la inteligencia emocional, significa usar el sistema emocional canalizando todo el sistema y mantenerlo en funcionamiento” (p.99). Por su parte, Goleman (1996), sostiene que existen cuatro principios de motivación en el individuo, estos son: “pensamiento positivo, visualización, respiración abdominal, gestión desagregada; inclusive “los amigos, la familia y colegas, son nuestros soportes más relevantes; un mentor emocional (real o ficticio) y el propio entorno aire, luz, sonido, objetos motivacionales” (p. 98).

En ese sentido, Pinder (1998), menciona que la motivación laboral es el conjunto de fuerzas internas y externas que se manifiestan a través de necesidades, originando ciertos comportamientos que otorgan resultados. Por lo cual, podemos indicar que el ser humano contiene una fuerza interior que recorre en relación a sus intereses, para ello es necesario que exista un autocontrol de emociones, de pensamientos e ideas para poder alcanzar el éxito deseado en la vida. Asimismo, Moquillaza (2014), añade que:

la motivación laboral son los estímulos que recibe la persona y que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su quehacer, los cuales pueden venir de cualquier parte no siempre de su trabajo, sino que pueden ser de su familia o amigos (p.19).

Al respecto, Santrock (2002), sostiene que la motivación es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de la forma como lo hacen, debiendo ser la motivación vigorosa, dirigida y sostenida” (p. 432). De la misma manera, Ajello (2003), menciona que la motivación es una trama que sostiene el desarrollo de

aquellas actividades que son significativas para la persona y en lo pedagógico, la motivación debe ser considerada como la disposición positiva para aprender y continuar haciéndolo de una forma autónoma. Es por ello que, Robbins y Judge (2013), consideran que poca gente trabaja individualmente; las grandes masas se desenvuelven en instituciones; nuestro contexto de trabajo es en equipo; siendo la motivación semejante al contexto, no sólo hacia la tarea y el medio físico, sino también hacia la colaboración con los demás, coincidiendo en que contiene dimensiones como la intrínseca y extrínseca (Balladares, 2017; Steers *et al.*, 2004).

Se puede concretar que el ser humano por naturaleza es biopsicosocial, es decir, se desarrolla laboralmente en equipo, para ello su motivación, compromiso e interés debe ser sostenida y equilibrada, para poder enfrentar los desafíos del día a día.

En el año 2018, la OCDE, (institución creada para evaluar el impacto del desarrollo económico relacionado con la mejora de la educación) evalúa el desempeño de los docentes como aspecto clave de la gestión en las II. EE. En América Latina, según la OCDE, el 56% de los docentes de educación básica e intermedia superior, no están comprometidos con los objetivos de las instituciones, demostrando la enorme falta de motivación, además de infraestructuras inadecuadas para el desarrollo de su trabajo y sobre todo la desmotivación radica en la falta de atención a los reclamos de mejoras salariales (Vaillant, 2019; Franco y Ñopo, 2018).

Según la definición del Instituto de Estadística de la UNESCO (2018), un docente cualificado es un “docente que posee la cualificación académica mínima requerida en la formación de docentes (previa al ejercicio o durante su desempeño) para enseñar en un nivel de educación determinado, de conformidad con las políticas o las leyes nacionales al respecto” (p.1). Lo que llama la atención, porque el término cualificado tiene muchas implicaciones.

Es por ello que, Estados Unidos en el año 1980 enfrentó, una política para mejorar el desempeño docente al relacionarlo con el buen rendimiento escolar como producto, para el logro de estas mejoras en su política educativa implementó incentivos salariales a los docentes obteniendo buenos resultados en su desempeño laboral. Por lo cual, Cummings y Schawab (1985), indican que las empresas deciden introducir un procedimiento que les permitiera justificar una política de retribuciones que relacionaran la responsabilidad del puesto de trabajo con los aportes de los empleados en el éxito de la empresa, es decir, “un proceso por medio del cual se valora o mide de forma sistemática el rendimiento global y comportamiento laboral del trabajador en función de su cargo” (p.60). Mientras que, Butterfield (2005) señaló que:

el incentivo es lo que hace que un semejante actúe y se comporte de una determinada forma, siendo un matiz de procesos intelectuales,

fisiológicos y psicológicos que resuelve, en una realidad, con la que su vigor actúa y en qué trayectoria se dirige la energía (p.98).

Sin embargo, García (2015), menciona que la motivación son impulsos de fuerzas externas e internas que logran actuar entre sí, ésta es iniciada, dirigida y continua a través de un comportamiento encaminado a obtener ciertos premios que le permita la satisfacción de su requerimiento hasta conseguir sus metas. En ese sentido, López (2015), en su informe sobre la motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo, indica que un individuo bien motivado se desempeña más eficiente, y por lo tanto desarrollará el proceso de enseñanza y aprendizaje con calidad.

Mientras que, Machado (2019), refiere que el sistema educativo venezolano en la actualidad se caracteriza por diversas deficiencias e incongruencias, sugiere una reestructuración de raíz y para ello las piezas importantes son el factor humano, los profesionales de la educación y las familias para poder transformar y alcanzar el propósito fundamental. En la educación resulta certero realizar estudios sobre el clima organizacional, en el que se definen a través de distintos factores, como el grado de compromiso, la motivación que existe entre los docentes y los directivos; además de analizar elementos, tales como el liderazgo, la comunicación, el apoyo y la cohesión en la unidad educativa.

De acuerdo con lo expresado por estos autores podemos decir que existe una fuerza exterior que condiciona los intereses personales que conlleva a desenvolverse con base a recompensas e incentivo a recibir. Esta política genera buenos resultados en su desempeño laboral. De igual forma, se refiere que estos tres factores de clima y organización contribuyen a transformar y alcanzar propósitos fundamentales.

En ese sentido, García ob cit. sostiene que el desempeño docente con enfoque de competencias se define como el comportamiento del profesor durante la conducción del proceso formativo, con el carácter ético-humanista. En Perú, durante el año 2003 con la emergencia y crisis educativa nacional; en comparación con el resto de los países de Latino América; resultamos ubicados en los últimos lugares en las áreas de comunicación y matemática, lo que conllevó a proponer el Marco del Buen Desempeño Docente, el cual constituyó un nuevo recurso para los docentes, pero su aplicación fue paulatinamente en todos los niveles.

Así mismo el año 2007, se inicia la Reforma Magisterial, donde se evalúa la formación académica profesional del docente (meritocracia) y el desempeño del trabajo en el aula, para los ascensos de escala, mediante procesos de evaluación de manera periódica y según los niveles, buscando elevar el estatus profesional del docente y mantener una motivación permanente (Cuenca, 2014; Valdés, 2005). El Ministerio de Educación de Perú (2016) implementa el Marco del Buen Desempeño Docente, proponiendo evaluar las competencias laborales de carácter pedagógico,

ético y político. Inicia todo un proceso de transformación basado en el planteamiento del Marco del Buen Desempeño Docente, y la meritocracia; articulando por un lado la motivación intrínseca y extrínseca respectivamente. Esto ha permitido que muchos docentes eleven su estatus personal y profesional y a la vez implementar el Marco del Buen Desempeño Docente, adecuadamente y en todos los niveles.

Pérez y Pulido (2016), en su investigación sobre el desempeño profesional técnico de los docentes de las asignaturas técnicas en la especialidad de Torno del Instituto Politécnico 1° de Mayo, planteó como objetivo proponer una estrategia de superación profesional en el nivel técnico, que se sustentó en la ETP, en la teoría de la Educación Avanzada y su metodología como particularidades de la enseñanza práctica de Torno para optimizar la ocupación de la experticia técnica del docente. En su experimentación pedagógica, así también en su variante pre experimental se demostró la viabilidad práctica de los docentes de la estrategia de superación.

Podemos analizar que siempre hay condiciones externas que movilizan motivaciones internas que nos conduce a mejorar nuestro desempeño. Por consiguiente, nos planteamos las siguientes interrogantes: ¿Cómo mejorar el desempeño docente aplicando un programa de motivación laboral “AMOC” en el Centro de Educación Técnico Productivo N° 002 de Tumbes?

Objetivo de la investigación

Proponer un programa de motivación laboral AMOC para mejorar el desempeño docente en el Centro Educación Técnico Productivo N° 002 Tumbes, 2020.

Se justifica esta investigación en la necesidad de perfeccionar el desempeño docente, al haber notado deficiencia en la enseñanza y aprendizaje; pobreza de técnicas profesionales, desactualizadas, bajo desempeño y desmotivadoras, además, de sustentar con base a aportes teóricos mediante conceptos o definiciones que ayuden a dar explicación a situaciones encontradas que afectan su desempeño y los procesos pedagógicos. En este sentido, la UNESCO ob cit. define el desempeño como la capacidad, perfil, competencias, desarrollo profesional, práctica de enseñanza y rol docente.

En lo práctico, trata de esclarecer las necesidades del estudio al ampliar conocimientos, enriqueciendo estrategias de motivación laboral para un eficaz desempeño del docente de la educación técnico productivo; demostrando que la motivación impacta en el campo laboral de las personas, en la teoría propuesta por Vroom y Deci (1992), refieren que la motivación encamina a las personas a evaluar su sentido de aspiraciones y buscan su realización personal. Por otro lado, tiene impacto social, porque permite que las autoridades educativas tomen en cuenta el programa para un mejor desempeño laboral de los docentes.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Maslow (1991) explica que la motivación parte de cinco necesidades básicas y fundamentales que tiene cada persona; como fisiológica, hambre, sed, frío, calor, sexo así como corporales, necesidades de seguridad como la protección contra daños materiales y emocionales, necesidades de seguridad en el trabajo, adecuada infraestructura, normas legales que amparan al trabajador de la educación, así como la estabilidad laboral, todos estos afectos contribuyen a mantener una permanente motivación (Muchinsky, 1983). La necesidad de identidad con la Institución, el reconocimiento, que depende de la actitud que asumen las autoridades responsables reconociendo esfuerzos, aportes y el buen desempeño; siendo la necesidad de autorrealización, la más destacable y de más alto grado, encontrada en el docente, señalando la importancia y sentido a su trabajo, disposición de los docentes para recibir y satisfacerse de manera profesional en el aspecto remunerativo, ambiente emocional, la mutua convivencia y la protección contra daños materiales y emocionales.

En ese sentido, Vroom (1964), sostiene que el hombre actúa de acuerdo a sus dogmas; creencias, convicciones y otras variables apuntando siempre a la recompensa que va a recibir; es decir, mientras mejor sea la recompensa más motivado y entregado estará en realizar las actividades. Los individuos muy motivados están seguros que los objetivos son muy valiosos para ellos, lograrlos les demandará esfuerzo. Mientras, Huilca (2015) señala en su estudio sobre el liderazgo transformacional y desempeño docente en la Especialidad de Ciencias Histórico-Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño docente, concluye que hay una correlación altamente significativa entre ambas variables, ya que la mejora de un buen desempeño docente fortalece el liderazgo transformacional.

Es por ello que, Ryan y Deci (2000), aporta la teoría de la autodeterminación (SDT) que sostiene que el hombre debe satisfacer necesidades básicas inherentes a su desarrollo, pero también debe satisfacer las necesidades psicológicas, las denomina motivación intrínseca y extrínseca. La motivación Intrínseca busca de manera natural, desafíos y nuevas posibilidades que las asocia con su desarrollo cognitivo y social. La motivación extrínseca como su nombre indica que proviene de fuentes externas. Vroom y Deci ob cit. aportan la teoría de integración Orgánica (OIT), como complemento o Subteoría de la TAD, para explicar cómo se regula el comportamiento extrínsecamente motivado.

Es por ello que, Locke (1976), afirma en su teoría de la Finalidad o de las Metas, que el desempeño laboral motiva al empleado y afecta sus intenciones, ya que al proponerle lograr objetivos va a alcanzar una meta, la misma que le otorga esfuerzo mejorando su desempeño. Esta investigación se sustenta en los aportes de estos teóricos, por cuanto permiten dar respuesta a los objetivos planteados; proporciona

información relevante que nos llevó a validar la propuesta del programa de motivación para mejorar el desempeño docente en el Cetpro N° 002 TUMBES por las siguientes razones:

- a) La motivación surge de la necesidad que tienen las personas por satisfacerla; es decir estas pueden ser de orden fisiológico, social, económico, cultural, presentándose muchas veces en nuestros docentes.
- b) Existen necesidades básicas que son prioritarias de satisfacer, que después de lograrlas nos permite la autorrealización, es por ello que los docentes emplean casi la totalidad de sus espacios en alcanzarlas, nuestra propuesta apunta a que el profesional se auto realice alcanzando un mejor desempeño laboral.

Este programa plantea que debe existir siempre una motivación extrínseca de parte de los directivos hacia los docentes, que permitan valorar y reconocer el esfuerzo personal de cada uno de ellos. Igualmente, plantea que, ante un gran estímulo, un mejor desempeño, lo que significa que el personal directivo debe reconocer y valorar a su personal docente, que muestra mayor interés y mejor desenvolvimiento en el cumplimiento de sus funciones, acciones que están contempladas en la propuesta y además motivar para que sus docentes participen a través de los concursos por meritocracia y alcancen un mejor estatus profesional (Vroom ob cit.)

La teoría de la Determinación, en la que además de lograr necesidades básicas, es importante las necesidades psicológicas, las mismas se contemplan en nuestra propuesta como fuerzas o estímulos intrínsecos o extrínsecos para nuestros docentes, lo que permitirá mejorar su desempeño. (Ryan y Deci, ob cit.). De tal forma, que las motivaciones repercuten en el organismo generando un cambio bioquímico de reacciones físicas, que pueden ser favorables o desfavorables y que en un determinado periodo pueden convertirse en el mejor estímulo para lograr metas planteadas.

De acuerdo a lo expresado, muchas veces el desempeño del docente se convierte en una motivación para lograr objetivos y alcanzar las metas educativas; es de destacar que encontramos docentes que realizan sus actividades de manera rutinaria, pero al notar que los objetivos son firmes, precisos y realizables, éstos se convierten en iniciativa y motivación para alcanzar el éxito, planteamientos que se traducen en acciones programadas en la propuesta para mejorar el desempeño (Locke, 1976).

En ese sentido, el MINEDU ob cit. considera como buen desempeño el contribuir exitosamente a que los estudiantes logren las competencias propuestas en el CN, en el PEI y proyectos vinculados a la escuela para formar estudiantes íntegros. Adicionalmente, Bittel (2000), manifiesta que el desempeño es regido por las aspiraciones del individuo referente al trabajo, posturas para alcanzar resultados

coherentes, el mismo que se desarrolla de acuerdo a sus capacidades que están en función a las metas planteadas por la entidad y que se ven reflejadas en su rendimiento. Es por ello que, Salas (2012) señala que lo esencial no es el conjunto de capacidades que el trabajador ha creado en sus procesos formativos y a través de su experiencia laboral, sino cómo las aplica a diario en la identificación y solución de los principales problemas que enfrenta en su quehacer profesional.

METODOLOGÍA

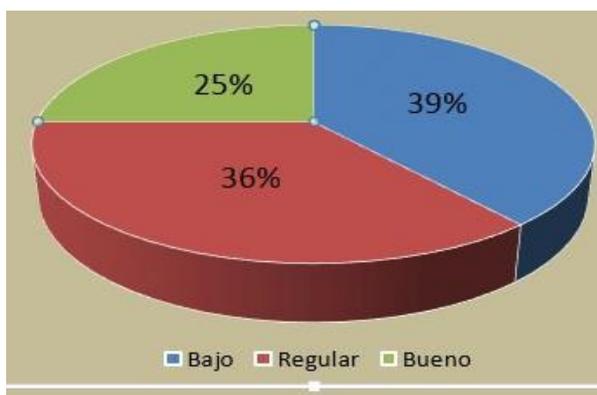
La propuesta de motivación laboral para mejorar el desempeño docente del centro de educación técnico productivo N° 002 Tumbes, 2020, se encuentra centrada en el paradigma positivista, bajo un enfoque cuantitativo, siendo su diseño no experimental, del tipo proyecto factible, contando con un nivel de investigación descriptiva. Para ello se contó con una población de estudio conformada por 36 docentes del centro de educación técnico productivo N° 002 Tumbes, siendo la misma de tipo finito. Mientras que la muestra quedó constituida por la población, siendo de tipo no probabilístico intencional. Mientras que, para la recolección de los datos, se empleó la técnica de la encuesta, y su instrumento el cuestionario. Como técnica de análisis de datos, se utilizó el análisis estadístico-hermenéutico.

RESULTADOS

Identificación del nivel del desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productivo N° 002 “Tumbes,” 2020. El nivel de desempeño se ubica entre el nivel regular (36.1%) y bajo (38.9%). Que hace un total de 27 docentes. El resultado coincide con Jiménez (2017) con la aplicación de un programa motivacional para mejorar el desempeño docente.

En el gráfico 1, se visualiza que de un total de 36 docentes evaluados con el cuestionario relacionado a la variable desempeño docente, se han situado 14 docentes (38.9%) en el nivel bajo, 13 docentes (36.1%), se encuentran en nivel proceso y 09 docentes (25%) en nivel bueno. Evaluando el objetivo general, referido a: Proponer un Programa de Motivación Laboral “AMOC” para mejorar el desempeño docente, se encontró que más de la mitad de los docentes necesitan mejorar su desempeño, dado que aún se identifican limitaciones en sus dimensiones de intensidad, dirección, persistencia, eficacia y eficiencia.

Gráfico 1. Identificación del nivel en su desempeño docente en relación a las dimensiones de intensidad, dirección, persistencia, eficacia y eficiencia.



Estos resultados al encontrarse en un nivel bajo, concuerdan con Ortiz (2018) quien señala en su estudio sobre el Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño docente con enfoque de competencias en la especialidad de pediatría, cuyo objetivo fue diseñar un modelo pedagógico que permite elevar la eficacia del proceso formativo del docente. Ello se puede cotejar también con la teoría de Romero (2009) quien sostiene que el desempeño es “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización” (p. 124).

Al verificar el análisis de las dimensiones de la variable desempeño docente se observa que en la dimensión dirección (19) docentes, intensidad (25) docentes, eficacia (20) docentes, eficiencia (13) docentes, se ubican en nivel bajo y la dimensión persistencia (15) docentes en nivel regular lo que demuestra que existe un deficiente desempeño laboral. Dichos resultados coinciden con Jiménez ob cit. en su investigación acerca del Programa de Motivación en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017, cuyo objetivo fue la relación de incidencia del programa motivación en el desempeño laboral de los docentes. El cual concluye, que la aplicación del programa de motivación para el desempeño laboral de los docentes, mejoró significativamente, es decir a nivel emocional respondiendo a un trabajo bajo presión, como la mejora del desempeño docente en la dimensión pedagógica, lo que permite mejorar en su vida personal, logrando la capacidad de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales.

Análisis de las teorías científicas que sustentan el programa de motivación laboral “AMOC” (Maslow, Vroom, Deci y Locke). Al respecto, Stoner (1996), señala que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. De esta forma, el desempeño laboral está referido a la manera en la que los empleados realizan eficientemente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas. Consideramos que la finalidad de la evaluación docente debe ser la mejora de la enseñanza y no solo juzgar al maestro; por ello, la propuesta presentada busca mejorar su desempeño

para que incida favorablemente en el aprendizaje de los estudiantes (Guzmán, 2016).

Se visualiza que de un total de 36 docentes evaluados con la encuesta relacionada a la variable desempeño docente, se han situado 14 docentes (38.9%) en el nivel bajo, 13 docentes (36.1%), se encuentran en nivel regular y 9 docentes (25%) en nivel bueno (tabla 1).

Tabla 1. Desempeño Docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	14	38,9	38,9	38,9
Regular	13	36,1	36,1	75,0
Bueno	9	25,0	25,0	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Identificación del desempeño docente en relación a las dimensiones de intensidad, dirección, persistencia, eficacia y eficiencia del Centro de Educación Técnico Productivo N° 002 " Tumbes" 2020. Se visualiza en la tabla 2, el desempeño por dimensiones ocupando los primeros tres puestos, la Intensidad refleja un 69,40 %, en segundo lugar, la eficacia un 55,60%, en tercer lugar la dirección con un 52,80%.

Tabla 2. Desempeño por dimensiones

Dimensión	Frecuencia	Porcentaje	Nivel
Intensidad	25	69.40	Bajo
Dirección	19	52.80	
Persistencia	15	41.70	
Eficacia	20	55.60	
Eficiencia	13	36.10	

En, la tabla 3 se muestra que de un total de 36 docentes evaluados con el cuestionario relacionado a la variable desempeño docente, en la dimensión intensidad se han situado 25 docentes (69.4%) en el nivel bajo, 6 docentes (16.7%), se encuentran en nivel regular y 5 docentes (13.9%) en nivel bueno.

Tabla 3. Dimensión Intensidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	25	69.4	69.4	69.4
	Regular	6	16.7	16.7	86.1
	Bueno	5	13.9	13.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Se visualiza que de un total de 36 docentes evaluados con la encuesta relacionada a la variable desempeño docente, en la **dimensión dirección** se han situado 19 docentes (52.8%) en el nivel bajo, 11 docentes (30.6%), se encuentran en nivel regular y 6 docentes (16.7%) en nivel bueno (Tabla 4).

Tabla 4. Dimensión Dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	19	52,8	52,8	52,8
	Regular	11	30,6	30,6	83,3
	Bueno	6	16,7	16,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

De un total de 36 docentes evaluados con la encuesta relacionada a la variable desempeño docente, en la **dimensión persistencia** se han situado 15 docentes (41.7.8%) en el nivel bajo, 16 docentes (44.4), se encuentran en nivel regular y 5 docentes (13.9%) en nivel bueno (tabla 5).

Tabla 5. Dimensión Persistencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	15	41,7	41,7	41,7
	Regular	16	44,4	44,4	86,1
	Bueno	5	13,9	13,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

En la tabla 6, se visualiza que, de un total de 36 docentes evaluados con la encuesta relacionada a la variable desempeño docente, en la **dimensión eficacia** se han situado 20 docentes (55.6%) en el nivel bajo, 10 docentes (27.8), se encuentran en nivel regular y 6 docentes (16.7%) en nivel bueno.

Tabla 6. Dimensión Eficacia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	20	55,6	55,6	55,6
Válidos Regular	10	27,8	27,8	83,3
Bueno	6	16,7	16,7	100,0
Total	36	100,0	100,0	

En cuanto a la **dimensión Eficacia**, en la tabla 7. Se muestra que de un total de 36 docentes evaluados con la encuesta relacionada a la variable desempeño docente, se han situado 13 docentes (36.1%) en el nivel bajo, 13 docentes (36.1), se encuentran en nivel regular y 10 docentes (27.8%) en nivel bueno.

Tabla 7. Dimensión Eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	13	36,1	36,1	36,1
Válidos Regular	13	36,1	36,1	72,2
Bueno	10	27,8	27,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

De acuerdo al análisis de los resultados en relación al nivel de desempeño docente, el mismo indicó un nivel bajo, debido a la falta de motivación. Asimismo, al identificar el nivel de desempeño en relación a las dimensiones de intensidad, dirección, persistencia, eficacia y eficiencia también arrojó un nivel bajo, por lo que se hace necesario elaborar y diseñar un programa para mejorar el desempeño docente. El mismo está basado en las teorías de soporte de Maslow, Vroom, Deci y Locke, que ha permitido obtener coincidencias con otros autores considerados en esta investigación, cuya intención está basada en superar las carencias educativas presentadas por los docentes y que permitirá mejorar su práctica profesional.

La validación por juicio de expertos del Programa Motivación Laboral para mejorar el desempeño de los docentes del Centro Educación Técnico Productivo N° 002 Tumbes se expresa en la tabla 8. Por lo que el juicio emitido por los profesionales permite validar esta propuesta con un puntaje ponderado de 81, considerando de esta forma que la motivación es un factor que tiene relación directa con el desempeño eficiente, por lo tanto, se ajusta a los parámetros de aplicabilidad.

Tabla 8. Validación de la propuesta del programa de motivación laboral AMOC

Indicadores	Criterio	PUNTAJE DE EXPERTO				
		1. Corres Peña Antonio Freddy.	2. Castillo Oliva Arnaldo	3. José Martín Merino Marchán	4. Sanjinez Marco Walter	5. Perez Abraham E.
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.	80	80	80	80	80
Objetividad	Esta formulado en conductas observables.	85	85	85	85	85
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.	80	80	80	80	80
Organización	Existe una organización lógica.	80	80	80	80	80
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	80	80	80	80	80
Intencionalidad	Adecuado para valorar la gestión pedagógica.	80	80	80	80	80
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.	80	80	80	80	80
Metodológico	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico.	80	80	80	80	80
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.	80	80	80	80	80
TOTALES		725	725	725	725	725
MEDIDA DE VALIDACIÓN		81	81	81	81	81

- Opinión de aplicabilidad: El programa SI es aplicable para el propósito propuesto.
- Promedio de valoración: 81

DISCUSIÓN

Después de haber analizado los resultados, podemos decir en cuanto la variable desempeño docente la mayoría de ellos se ubican en un nivel bajo 38.9% (14 docentes), dichos resultados coinciden con Ortiz (2018), en su estudio sobre un Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño docente con enfoque de competencias en la especialidad de pediatría, cuyo objetivo fue diseñar un modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño docente, lo que resultó elevar la eficacia del proceso formativo del docente. Efectivamente, se observa que las personas que evidencian un buen desempeño laboral son consideradas buenos

elementos dentro de la empresa, pues cumplen los objetivos y mejoran la productividad de la misma (Chiavenato, 2005).

Al verificar el análisis de las dimensiones de la variable desempeño docente se observa que en la dimensión dirección (19), intensidad (25), eficacia (20), eficiencia (13), se ubican en nivel bajo y la dimensión persistencia (15) en nivel regular, lo que demuestra que existe un deficiente desempeño laboral, dichos resultados son coincidentes a Jiménez (2017), en su investigación Programa de motivación en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017, cuyo objetivo es establecer la correlación entre sus variables, logrando determinar que la aplicación del programa mejoró significativamente, es decir, a nivel emocional respondiendo a un trabajo bajo presión, como la mejora del desempeño docente en la dimensión pedagógica, lo que permite mejorar en su vida personal, logrando la capacidad de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales.

Asimismo, Stoner ob cit. indicó que el desempeño laboral viene a ser la manera en que el empleado desarrolla sus actividades, tomando en cuenta las reglas básicas, así que el empleado que cumple con ellas eficientemente, es útil a la empresa y le permite lograr sus objetivos propuestos. En cuanto al análisis de las teorías, se puede acotar que la investigación está sustentada en Locke ob cit. quien afirma en su teoría de la finalidad o de las Metas, que el desempeño laboral motiva al empleado y afecta sus intenciones, ya que al proponerle lograr objetivos va a alcanzar una meta, esto implica un esfuerzo para mejorar su desempeño.

Robbins y Judge ob cit. sostienen que la dirección es la orientación del esfuerzo hacia la consecución de una meta específica, esto implica la elección de las actividades en las cuales el individuo centrará su esfuerzo para alcanzar dicha meta. Lo esencial no es el conjunto de capacidades que el trabajador ha creado en sus procesos formativos y a través de su experiencia laboral, sino cómo las aplica a diario en la identificación y solución de los principales problemas que enfrenta en su quehacer profesional (Salas, 2012).

De los resultados obtenidos, los docentes confían que las tareas que realizan les permitirán cumplir con sus metas, es decir, centran su esfuerzo para alcanzar sus objetivos educativos y a su vez, también en los resultados de la confiabilidad del programa, cuya ponderación es elevada (81%), determinando que es factible su ejecución. Estos resultados confirman lo significativo que se logró con la aplicación del programa de motivación para el mejoramiento del desempeño laboral. Klingner y Nalbandian (2002), sostienen la relación que existe entre satisfacción, el trabajo y desempeño, componente de la teoría de equidad, porque está vinculada con la apreciación que tiene el trabajador acerca del trato que recibe, conectado con el estado mental que le da la percepción basada en hechos, los mismos que suman como consecuencia de la lealtad, buena voluntad y una mayor eficacia en su trabajo dentro de la institución.

Aproximación a una Propuesta

El diseño del programa de motivación implica la realización de 15 sesiones, las cuales se desarrollarán mediante talleres de capacitación a los docentes; cuya ejecución será beneficiosa, debido al gran porcentaje de confiabilidad validada en el juicio de expertos. Valdés (2004) manifiesta que el desempeño docente consiste en impartir conocimientos asimilados en la universidad y sus competencias, es evidenciar el dominio del conocimiento teórico y práctico, acerca del aprendizaje y de la conducta humana, para lo cual hay expectativa, siendo esta el nexo entre el esfuerzo y el desempeño; hace referencia a la perseverancia que el empleado realiza para tener un desempeño eficaz. De igual forma, la instrumentalidad; es decir en concordancia entre el desempeño y la recompensa nos brinda una visión de lo que podrían ser los resultados del proceso.

Los resultados obtenidos, muestran un nivel de desempeño bastante bajo; cifras que también se observaron en sus desempeños en relación a las dimensiones de intensidad, dirección, perseverancia, eficiencia y eficacia; debido a ello permitió investigar sobre la problemática, originando así el planteamiento de un diseño y la elaboración de una propuesta que pueda aportar metodologías, estrategias, dinámicas y acciones que logran mejorar el cumplimiento de sus prácticas docentes.

La elaboración de un programa de diseño "AMOC" para mejorar el desempeño docente, correspondería a un Esquema del programa de Motivación Laboral docente, es decir, El Programa de Motivación Laboral Docente dirigido a docentes que laboran en el Centro N°002 Tumbes de esta región, cuyo nivel de desempeño es bajo y regular. Estaría sustentado en teorías como: Niveles de necesidades de las personas, Maslow (1991); Autodeterminación Deci (1970); Fijación de Metas, Locke (1976) y Vroom (1964), Esfuerzo y desempeño eficaz-perseverancia (1964). El objetivo primordial se dirige a proponer un programa de motivación laboral AMOC para mejorar el desempeño docente del Centro Educación Técnico Productivo N°002 Tumbes 2020; y en el cual se apliquen estrategias motivacionales que conduzcan a elevar el desempeño en los docentes, por medio de actividades motivadoras, con dinámicas grupales e individuales, a través de diversas técnicas.

Dicho programa se desarrolla en 15 sesiones con días intermedios durante 5 semanas en la institución formativa. El programa se dicta utilizando materiales y recursos, como: videos, gigantografías, papelotes, lapiceros, tarjetas, cintas, retroproyectors, entre otros. Durante el desarrollo del Programa propuesto, se irá evaluando la participación y responsabilidad de los docentes, a través de fichas de observación. Los aspectos a evaluar estarán dirigidos al conjunto de actitudes, responsabilidad y progresos, indicadas en una lista de cotejo. Se tomará el error como oportunidad de aprendizaje. Es de resaltar, que en un primer momento se recogen saberes previos. El segundo momento, será para realizar actividades de

asimilación y acomodación. Para concluir, se socializa la actividad, de acuerdo a los resultados.

La evaluación del programa es a través de la observación de las conductas y actitudes en cada sesión y la participación del docente, la cual será medida por lista de cotejo. De igual forma, se toma en cuenta la responsabilidad y el error como oportunidad de aprendizaje. Finalmente, las actividades serán por sesiones y de forma permanente para elevar el nivel de motivación del desempeño docente con un tiempo de 2 horas.

CONCLUSIONES

Se puede concluir que el nivel de desempeño de los docentes se encuentra en un nivel de bajo y regular, correspondiente al 38.9% y 36.1% respectivamente, y en cuanto al nivel de desempeño en relación a las dimensiones, se concluye que presentan un nivel bajo.

Se analizaron las diferentes teorías como Maslow, ob cit. (Pirámide de necesidades) y Deci, ob cit. (Autodeterminación) los cuales sostienen que la personas luego de cubrir sus necesidades básicas podrán entonces proyectarse por su autorrealización. Vroom ob cit. y Locke ob cit. coinciden en la existencia de un papel motivacional que ayude al logro de objetivos en base al esfuerzo y eficiencia de la tarea para mejorar su desempeño, los docentes se responsabilizan por el cumplimiento de los objetivos institucionales y se sienten comprometidos a mejorar la calidad de sus trabajos, porque confían que sus conocimientos, les permitirán desempeñarse tanto eficaz como eficientemente.

Se elaboró y diseñó la propuesta para aplicar el Programa de Motivación Laboral AMOC, de 15 sesiones para mejorar el desempeño de los docentes del centro de Educación Técnico Productivo N° 002 Tumbes. Se logró validar el programa AMOC, a través del juicio de los expertos considerándolo como un nivel bueno.

Podemos concluir que, en cuanto a la variable desempeño docente el 38.9% de los mismos, se encuentran en un nivel bajo; esto sumado al 36.1% en nivel regular, lo que requiere de la aplicación de un programa que mejore la motivación en el desempeño laboral. Por otro lado, en las dimensiones de intensidad dirección, perseverancia, eficiencia y eficacia resultó también bajo. Datos que coinciden con Ortiz ob cit. en su Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño docente con enfoque de competencias en la especialidad de pediatría, diseñando un modelo pedagógico que permitió elevar la eficacia del proceso formativo del docente. Romero ob cit. sostiene que el desempeño son las "acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización" (p. 124).

Esto nos condujo a diseñar una propuesta de un programa de motivación para mejorar el desempeño docente basado en las teorías de Maslow (ob cit) sobre las necesidades básicas; Vroom ob cit. cuando menciona que mientras mejor sea la recompensa más interesada estará en realizar las actividades encargadas. Deci ob cit. sostiene que la teoría de la autodeterminación, donde la persona además de satisfacer lo básico, debe cubrir las necesidades psicológicas. Locke ob cit. cuando habla de la teoría de fijación de metas. Esta propuesta fue validada en un 81% por los expertos, lo que significa que es factible su aplicación, con miras a mejorar el desempeño docente del CETPRO N° 002 TUMBES-2020.

REFERENCIAS

- Acevedo, L. (2018). Habilidades sociales y autoestima en escolares de 1° a 4° de secundaria de un colegio nacional de La Molina . Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/627>
- Ajello, A. M. (2003) La motivación para aprender. En C. Pontecorvo (Coord.), Manual de psicología de la educación. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2081794>
- Ander-Egg, E. (1991). Cómo elaborar un Proyecto. Guía para diseñar proyectos sociales y culturales. Buenos Aires. Recuperado de: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2017/05/Como-elaborar-un-proyecto-2005-Ed.18-Ander-Egg-Ezequiel-y-Aguilar-Id%C3%A1%3%B1ez-MJ.pdf.pdf>
- Balladares, T. (2017). Motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción – Tumbes, 2017. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/2635>
- Bittel, D. (2000). La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agropecuaria Lucero Lamas. Recuperado de: <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3300?show=full>
- Bruno, A. (2017). Motivación Laboral y Desempeño Docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07 – 2016. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8258>
- Butterfield, E. (2005). Motivation in Organizations. The Organization Development Institute International, Latinoamérica, Argentina. Recuperado de: www.theodinstitute.org.
- Chiavenato, I. (2005). Comportamiento Organizacional. Recuperado de: https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf
- Cuenca, R. (2014). La educación superior en el Perú: expansión, calidad e inclusión. Recuperado de: <https://iep.org.pe/investigadores/ricardo-cuenca/>

- Cummings, L y Schawab, C. (1985). Recursos Humanos: Desempeño y evaluación. Recuperado de: https://www.econo.unlp.edu.ar/carreras/administracion_de_personal_bibliografia-3414
- Franco, A y Ñopo, H. (2018). Ser joven en el Perú: educación y trabajo. Lima: GRADE. Avances de Investigación, 37. Recuperado de: <https://www.grade.org.pe/publicaciones/ser-joven-en-el-peru-educacion-y-trabajo/>
- García, A. (2015) La motivación, el punto clave de la educación. Recuperado de: <https://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/236>
- Goleman, D. (1996). Inteligencia Emocional. Recuperado de: <https://www.bienestaryproteccioninfantil.es/fuentes1.asp?sec=4&subs=611&cod=4179&page=>
- Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. Recuperado de: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/124>
- Huillca, B. (2015). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. Recuperado de: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4616>
- Jiménez, J. (2017). Programa de Motivación para el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28032>
- Klingner, D. y Nalbandian, J. (2002). Administración del personal en el sector público: Contexto y Estrategias. Recuperado de: <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=8753>
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette. Handbook of industrial and organizational psicology. Chicago. United States. Recuperado de: [https://www.scirp.org/\(S\(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1639511](https://www.scirp.org/(S(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1639511)
- López, D. (2015). Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo. Recuperado de: http://opac.unellez.edu.ve/doc_num.php?explnum_id=311
- Machado, M. (2019). Evaluación del Clima Institucional. Caso: Unidad Educativa Nacional de Adultos Escuela Taller Monseñor Arias Blanco. Maracay, Aragua. Recuperado de: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/prohominum/article/view/36>
- Maslow, A. (1991). Motivación y Personalidad. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=164466>

- MINEDU (2016). Marco del Buen desempeño Docente. Lima, Perú. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Moquillaza, M. (2014). El nivel de motivación laboral de los docentes y su centro. Análisis. Recuperado de: <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1035>
- Muchinsky, S. R. (1983). Comportamiento Organizacional. Recuperado de: <https://docplayer.es/8958764-Que-es-el-comportamiento-organizacional.html>
- OCDE (2018). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Recuperado de: <https://www.oecd.org/acerca/>
- Ortiz, M. (2018). Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño docente con enfoque de competencias en la especialidad de pediatría. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2018000100014
- Pérez, M y Pulido, A. (2016). El desempeño profesional técnico de los docentes de las asignaturas técnicas, en la Especialidad de Torno del Instituto Politécnico 1° de Mayo. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6320152>
- Pinder, C. (1998). Work Motivation in Organizational Behavior. Upper Saddle River. Recuperado de: <https://www.worldcat.org/title/work-motivation-in-organizational-behavior/oclc/493607219>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México. Recuperado de: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROB_BINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed_nodrm.pdf
- Romero, D. (2012). Conceptualización del comportamiento organizacional. Recuperado de: <https://repositorio.iberro.edu.co/bitstream/001/468/1/Conceptualizaci%C3%B3n%20del%20comportamiento%20de%20la%20organizaci%C3%B3n.pdf>
- Romero, F. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en la universidad privada. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3063107>
- Ryan, R y Deci, E. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. Recuperado de: http://www.davidtrotzig.com/uploads/articulos/2000_ryandeci_spanishampsyh.pdf
- Salas, R. (2012). Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000200001
- Santrock, J. (2002). Psicología de la educación. México: Mc Graw-Hill.

- Steers, R; Porter, L, y Bigley, G. (2004). Motivation and workbehavior. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/20159049>
- Stoner, J. (1996). Public Business Administration. Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)
- UNESCO. (2018). ¿Qué determina el buen desempeño del docente?. Recuperado de: <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>
- Vaillant, D. (2019). Formación inicial del profesorado de educación secundaria en Latina: Dilemas y desafíos. Revista de Currículum y Formación de Profesorado. Recuperado de: <https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/9516>
- Valdés, H. (2004). El desempeño del maestro y su evaluación. La Habana. Recuperado de: <https://www.yumpu.com/es/document/view/14492298/desempeno-del-maestro-y-su-evaluacion-hector-valdes-veloz>
- Valdés, J. (2005). El modelo de gestión de recursos humanos por competencia. Una aproximación a su desarrollo en el sector energético, financiero y asegurador. Recuperado de: <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/13271/1/Valdes-Conca-Jorge.pdf>
- Vroom, V. (1964). Expectancy Theory-Potential Unearthed. Recuperado de: <https://www.potentialunearthed.co.uk/wp-content/uploads/2017/11/Vrooms-Expectancy-of-Needs-theory.pdf>
- Vroom, V. y Deci, E. (1992). Motivación y Alta Dirección. Motivación Laboral y Desempeño Docente. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS7055.pdf>