UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Mecanismo de Reconocimiento laboral y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo" - Moyobamba - 2021

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa

AUTORA:
Rosana Pinedo Vargas

ASESORA:
Lic. M. Sc. Carmela Elisa Salvador Rosado

Tarapoto - Perú
2022

Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN TARAPOTO - PERU

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional (CC BY 4.0)
Vea una copia de esta licencia en https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es

Obra publicada con autorización del autor

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Mecanismos de reconocimiento laboral y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo" - Moyobamba – 2021

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa

AUTORA:

Rosana Pinedo Vargas

ASESORA:

Lic. M.Sc. Carmela Elisa Salvador Rosado

Tarapoto - Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Mecanismos de reconocimiento laboral y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo" - Moyobamba – 2021

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa

AUTORA:

Rosana Pinedo Vargas

ASESORA:

Lic. M.Sc. Carmela Elisa Salvador Rosado

Tarapoto - Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Mecanismos de reconocimiento laboral y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo" - Moyobamba – 2021

AUTORA:

Rosana Pinedo Vargas

Sustentada y aprobada el 22 de julio del 2022, ante el honorable jurado:

.....	.....
Dra. Dahpne Viena Oliveira	**Lic. M.Sc. Fausto Saavedra Hoyos**
Presidente	**Secretario**
.....	.....
Lic. Mg. Rossana Rocio Salvatierra Juro	**Lic. M.Sc. Carmela Elisa Salvador Rosado**
Miembro	**Asesor**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Los Miembros del Jurado que suscriben, reunidos para estudiar y escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Tesis, modo virtual, presentado por:

Bach. Rosana Pinedo Vargas.

Con el asesoramiento de la Dra. Carmela Elisa Salvador Rosado.

"MECANISMO DE RECONOCIMIENTO LABORAL y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO ALTO MAYO, MOYOBAMBA – 2021".

Teniendo en consideración los méritos del referido trabajo, así como los conocimientos demostrados por el sustentante, lo declaramos:

_____BUENO_____

Con el calificativo (*) _____DIECISÉIS_____

En consecuencia, queda en condición de ser considerada APTO por el Consejo Universitario y recibir el Grado Académico de Maestro, de conformidad con lo estipulado en el Artículo 30° del Reglamento de Tesis de la Escuela de Posgrado de la UNSM-T.

Tarapoto, 22 de julio de 2022.

Dra. DAHPNE VIENA OLIVEIRA
Presidente

Lic. M.Sc FAUSTO SAAVEDRA HOYOS
Secretario

LIC. Mg. ROSSANA R. SALVATIERRA JURO
Miembro

Lic. M.Sc. CARMELA ELISA SALVADOR ROSADO
Asesor

(*) De acuerdo con el Artículo 95° del Reglamento General de Investigación de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, estas deberán ser calificadas con términos de: BUENO, MUY BUENO, EXCELENTE, también considerar la nota

© Rosana Pinedo Vargas - 2022
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Mecanismos de reconocimiento laboral y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo" - Moyobamba – 2021

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa

Los suscritos declaran que el presente trabajo de tesis es original, en su contenido y forma.

Rosana Pinedo Vargas
Ejecutora

Lic. M. Sc. Carmela Elisa Salvador Rosado
Asesora

Declaratoria de autenticidad

Rosana Pinedo Vargas, con DNI N° 46028355, egresada de la Escuela Posgrado, Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa, Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín, autora de la tesis titulada: **Mecanismos de reconocimiento laboral y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo" - Moyobamba – 2021.**

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada;
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 22 de julio del 2022.

Rosana Pinedo Vargas
DNI N° 46028355

Dedicatoria

Con mucho cariño a mi querido compañero de vida Edgar A. Saldaña Vela por su apoyo y comprensión, a mi hijo Thiago por ser el pilar de mi vida y el motivo de seguir adelante cumpliendo mis metas; a mis padres, hermanos y a mis amigos que estuvieron siempre impulsándome a continuar con mi meta.

Rosana.

Agradecimiento

Al director del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo” - Moyobamba y a todos los docentes, por las facilidades y apoyo brindado para la ejecución de la presente investigación.

A los docentes del programa de Maestría en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Martín, expreso sincera gratitud por todos los saberes impartidos.

A la Lic. M. Sc. Carmela Elisa Salvador Rosado, por la asesoría metodológica y teórica que contribuyó significativamente en el desarrollo de la presente investigación.

La autora.

Índice general

Dedicatoria vii
Agradecimiento viii
Índice general ix
Índice de tablas xi
Índice de figuras xii
Resumen xiii
Abstract xiv

Introducción 1

CAPÍTULO I: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA 5
1.1 Antecedentes 5
1.2 Marco Teórico 7

CAPÍTULO II: MATERIAL Y MÉTODOS 18
2.1 Tipo y Nivel de investigación 18
2.2 Diseño de investigación 18
2.3 Variables de la investigación 18
2.3.1 Definición conceptual de las variables. 18
2.3.2 Operacionalización de las Variables 19
2.4 Población y muestra 21
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos 21
2.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos 21

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN 24
3.1 Resultados 24
3.2 Discusión 34

CONCLUSIONES 39

RECOMENDACIONES 40

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 41

ANEXOS 46
Anexo 1: Matriz de consistencia 47

Anexo 2: Instrumentos para la recolección de datos 48
Anexo 3: Validación de los instrumentos por juicio de expertos 51
Anexo 4: Análisis de confiabilidad de los instrumentos de medición..... 57
Anexo 5: Autorización para la aplicación de instrumentos ……..63
Anexo 6: Archivo fotográfico …….……64

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable 1: Mecanismos de reconocimiento laboral . 19
Tabla 2: Operacionalización de la variable 2: Desempeño docente 20
Tabla 3: Prueba de normalidad 22
Tabla 4: Interpretación del coeficiente de correlación rho de Spearman 22
Tabla 5: Mecanismos de reconocimiento laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Alto Mayo..... 24
Tabla 6: Mecanismos de reconocimiento laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Alto Mayo, según dimensión monetario 25
Tabla 7: Mecanismos de reconocimiento laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Alto Mayo, según dimensión motivacional..... 26
Tabla 8: Desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Alto Mayo..... 27
Tabla 9: Desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Alto Mayo, según dimensión compromiso y convivencia institucional.... 28
Tabla 10: Desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Alto Mayo, según dimensión especialización tecnológica, innovación e investigación aplicada 29
Tabla 11: Desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Alto Mayo, según dimensión proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología 30
Tabla 12: Prueba de Hipótesis: Mecanismos de reconocimiento laboral y desempeño docente 32
Tabla 13: Prueba de Hipótesis: Mecanismos de reconocimiento laboral y compromiso y convivencia institucional..... 33
Tabla 14: Prueba de Hipótesis: Mecanismos de reconocimiento laboral y especialización tecnológica, innovación e investigación aplicada..... 33
Tabla 15: Prueba de Hipótesis: Mecanismos de reconocimiento laboral y el proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología…… 34

Índice de figuras

Figura 1: Mecanismos de reconocimiento laboral 24
Figura 2: Porcentaje de los ítems de la dimensión monetarios 25
Figura 3: Porcentaje de los ítems de la dimensión motivacionales 26
Figura 4: Desempeño docente 27
Figura 5: Porcentaje de los ítems de la dimensión compromiso y convivencia institucional 28
Figura 6: Porcentaje de los ítems de la dimensión especialización tecnológica, innovación e investigación aplicada. 29
Figura 7: Porcentaje de los ítems de la dimensión proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología 31

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar el tipo de relación que existe entre los mecanismos de reconocimiento laboral y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo” - Moyobamba – 2021. El tipo de investigación fue aplicada, con nivel descriptivo y diseño no experimental correlacional, de corte transversal, con una muestra censal de 22 docentes, la técnica de recojo de información fue la encuesta y se utilizaron dos cuestionarios para realizarla. Los resultados indican que los mecanismos de reconocimiento laboral presentaron nivel malo con 95.5%, el desempeño docente presentó nivel bueno con 63.6%. La relación entre los mecanismos de reconocimiento laboral y el desempeño docente fue positiva muy baja ($\gamma s = 0,175$). La relación entre los mecanismos de reconocimiento laboral y la dimensión compromiso y convivencia institucional del desempeño docente fue negativa moderada ($\gamma s = -0,575$). La relación entre los mecanismos de reconocimiento laboral y la dimensión especialización tecnológica, innovación e investigación aplicada del desempeño docente fue positiva moderada ($\gamma_s = 0,420$). La relación entre los mecanismos de reconocimiento laboral y la dimensión proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología del desempeño docente fue positiva baja ($\gamma_s = 0,385$). Finalmente se ha llegado a la conclusión que existió relación positiva muy baja entre los mecanismos de reconocimiento laboral y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo” - Moyobamba – 2021.

Palabras clave: Mecanismos de reconocimiento laboral, desempeño docente.

Abstract

The objective of this research was to determine the type of relationship between labor recognition mechanisms and teaching performance at the Public Institute of Higher Technological Education "Alto Mayo" - Moyobamba - 2021. The type of research was applied, with descriptive level and non-experimental correlational design, of cross-sectional cut, with a census sample of 22 teachers, the data collection technique was the survey and two questionnaires were used in order to carry it out. The results indicate that labor recognition mechanisms presented a poor level at 95.5%, while teacher performance presented a good level at 63.6%. The relationship between labor recognition mechanisms and teacher performance was very low positive (γs = 0.175). The relationship between labor recognition mechanisms and the institutional commitment and coexistence dimension of teacher performance was moderately negative (γs = -0.575). The relationship between labor recognition mechanisms and the technological specialization, innovation and applied research dimension of teaching performance was moderately positive (γs = 0.420). The relationship between labor recognition mechanisms and the dimension of teaching and learning process in technology teaching performance was low positive (γs = 0.385). Finally, it was concluded that there was a very low positive relationship between labor recognition mechanisms and teaching performance at the Public Institute of Higher Technological Education "Alto Mayo" - Moyobamba - 2021.

Key words: Work recognition mechanisms, teaching performance.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN
COORDINACIÓN
CENTRO DE IDIOMAS

Introducción

La Declaración de Lima (UNESCO, 2015) expresa que los docentes son actores fundamentales para alcanzar calidad educativa. En esta declaración, los ministros de América Latina y El Caribe firmaron el compromiso de fortalecer la estrategia regional acerca de docentes y directores de escuela para contar con profesores de alta calidad, capacitados profesionalmente, motivados y bien apoyados, en instituciones educativas administradas correctamente. También se comprometieron a proveer el desarrollo profesional continuo, teniendo en cuenta las buenas prácticas ejecutadas en los países de la región y generando el intercambio.

Según Oliveira *et al.* (2004) citado por Arratia (2010, p. 14) estos cambios educativos de los últimos años conllevaron a nuevas exigencias profesionales a los profesores, pero sin la provisión adecuada de condiciones básicas laborales. En la actualidad, los profesores deben cubrir muchas expectativas de la sociedad, una de ellas es la "jornada laboral ilimitada, donde la sociedad demanda que el profesor tenga disponibilidad de tiempo para atender a los alumnos, padres o institución, inclusive fuera del horario remunerado" (Parra, 2008, p. 340). Esto ocasiona un menoscabo de la profesión docente, agotamiento en las labores del aula. Sumado a ello se presentan ciertas controversias en la práctica de la profesión docente, que conduce a una capacidad reducida para ser una parte integral del aula, incluida la falta de autonomía para planificar frente a las demandas creativas del aula, lo que amenaza el desempeño de los para profesionales. (Parra, 2008, p. 341).

Respecto a la carrera docente, muchos países en América Latina, coinciden en ciertos aspectos tal es el caso de la migración de la función docente a la función directiva o administrativa como la única manera de desarrollarse profesionalmente, por otro lado, los métodos de evaluación orientados en la antigüedad y la capacitación, asimismo, la evaluación de desempeño que frecuentemente es solo una formalidad, estructura salarial compuesta del sueldo básico más complementos, con incrementos que se brindan al lograr ascender de un nivel a otro, dejar el rol de la enseñanza como la única forma de tener un incremento en el salario y la incoherencia entre el desempeño y el salario percibido (Morduchowicz, 2002).

Vaillant (2004) menciona que La profesión docente es un sistema de promoción que aleja a los docentes de las aulas, por ello asegura que, en América Latina, la mejor forma para incrementar los salarios es dejar el trabajo de la enseñanza en aula, migrando a cargos directivos.

Al respecto Tenti (2003) señala que los docentes concentran sus aspiraciones en dos aspectos: ocupar cargos de directivos o efectuar otras actividades profesionales en el campo de la educación, como elaborar textos, realizar consultorías, participar en proyectos, etc. Pareciera que un docente que quiera optimizar su condición profesional y laboral está forzosamente obligado a alejarse de su rol en el aula.

En el Perú, la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de La Carrera Pública de sus Docentes, aparte de regular la educación superior tecnológica, busca la revalorización del docente, reconociendo el rol fundamental que cumplen en el proceso formativo, como agentes con dominio actualizado en su especialidad, y cuya función principal es formar personas en el campo de las ciencias y la tecnología. Esta Ley busca el desarrollo profesional, pues muestra que una vez que el docente accede a la plaza, debe evidenciar un desempeño que responda a criterios de calidad y de acuerdo a su mejor desempeño, puede ir ascendiendo a categorías superiores, en las que obtiene el reconocimiento por su labor, además de mejoras remunerativas y crecimiento profesional.

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, cuenta con 22 docentes entre nombrados y contratados, en la actualidad, se observa que el Instituto, aún no ha implementado mecanismos institucionales de reconocimiento laboral al docente, no se perciben bonificaciones o incentivos monetarios especiales por el buen desempeño, tampoco brinda oportunidades de capacitación continua, ni muestras de reconocimiento público por docencia destacada. Por otro lado, se observa poco compromiso institucional por parte de los docentes, especialmente nombrados, deficiente dominio de las nuevas herramientas tecnológicas, al parecer casi nadie realiza investigación y muestran muchas dificultades en el desarrollo de sus sesiones, así como en la evaluación de los aprendizajes. Frente a dicha situación, se realizó una investigación no experimental, descriptiva correlacional, donde se esclareció acerca de los mecanismos de reconocimiento laboral y su relación con el desempeño docente. Generando la siguiente interrogante: ¿Qué relación

existe entre los mecanismos de reconocimiento laboral y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo” - Moyobamba - 2021?

La hipótesis planteada fue: H_1: Existe relación positiva entre los mecanismos de reconocimiento laboral y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo” - Moyobamba - 2021.

La investigación realizada es importante y se justificó por su relevancia social ya que el docente de educación superior es un actor fundamental en el logro de la competencia de los estudiantes, por lo tanto, su buen desempeño es garantía de calidad frente a las necesidades del mercado. La demanda actual sobre la función docente en la Educación Superior Tecnológica, requiere de mecanismos para el fortalecimiento de capacidades y mejora del desempeño, a fin de contribuir a la conformación de una sociedad más equitativa, democrática, con altos niveles de desarrollo humano y profesionales altamente competentes. En tal sentido, la investigación permitió conocer el estado de la implementación de los mecanismos de reconocimiento laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, por otro lado, se observó el desempeño docente, y se determinó el tipo de correlación entre ambas variables, finalmente se generaron conclusiones y recomendaciones para mejorar la gestión administrativa y académica de la entidad en mención. Por otro lado, la investigación presenta justificación por su aporte teórico, debido a que aporta y valida conceptos fundamentales sobre reconocimiento laboral y desempeño docente en el campo de la educación superior tecnológica. Dichos conceptos teóricos son tan importantes para determinar las implicancias en los resultados de la calidad educativa, sobre todo en el desarrollo profesional del estudiante. Sumado a ello, la investigación destaca por sus implicancias prácticas ya que los resultados del presente estudio permitirán implementar mejoras en la práctica pedagógica, los docentes tendrán la oportunidad de conocer las diferentes dimensiones donde ejercer su función para un mejor desempeño; el personal directivo podrá identificar los aspectos que necesitan ser mejorados en la gestión, así como las correcciones que se deben realizar en el ámbito laboral en beneficio de los estudiantes y la calidad de los futuros profesionales. Por último, esta investigación posee utilidad metodológica ya que aporta con dos instrumentos de recojo de información, los cuales cumplen con criterios de validez y confiabilidad, dichos instrumentos estarán a

disposición de otros investigadores para ser aplicados en cualquier otra institución superior tecnológica.

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre los mecanismos de reconocimiento laboral y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo" - Moyobamba – 2021. Los Objetivos Específicos, planteados fueron: Describir los mecanismos de reconocimiento laboral en el Instituto, en sus dimensiones monetarios y motivacionales. Describir el desempeño docente en el Instituto, en sus dimensiones: compromiso- convivencia; especialización, innovación e investigación; proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología. Y establecer el grado de relación que existe entre los mecanismos de reconocimiento laboral y las dimensiones del desempeño docente en el Instituto.

El tipo de investigación fue aplicada y el nivel fue descriptivo. El diseño fue no experimental, asimismo fue correlacional y de corte transversal. La muestra fue censal porque fue toda la población de 22 docentes que laboraron durante el año académico 2021.

La Variable 01 fue Mecanismos de reconocimiento laboral, la cual se definió como un factor motivador que genera satisfacción laboral en los trabajadores. Herzberg (1959), menciona que el desempeño de objetivos y metas se relaciona con los sentimientos positivos de los trabajadores acerca del rol que desempeñan, y a la vez éstos se vinculan con el nivel de logro y responsabilidad del empleado.

La Variable 02 fue Desempeño docente, la cual se definió como la acción real de los docentes en la práctica de la enseñanza - aprendizaje, manifestándose en el marco de compromisos educativos preestablecidos adquirir competencias, actualizarse en el campo de los saberes y estrategias educativas, actualizar los saberes estudiantiles y contextuales, demostrar actitudes éticas y ayudar a las comunidades, es un papel fundamental en la empatía, instituciones educativas en condiciones sociales, ambientales, materiales y políticas presentes (Moreno, 2003).

En el capítulo I se presenta los antecedentes vinculados con los Mecanismos de reconocimiento laboral y desempeño docente. En capítulo II se mencionan los materiales y métodos empleados para la investigación. En el capítulo III se muestran los resultados, analizando, comparando e interpretando con los antecedentes. Además, se presentan las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1.1 Antecedentes

A nivel internacional

Sum (2015), en su tesis *"Motivación y desempeño laboral",* Guatemala, investigación de tipo descriptivo, con una muestra de 34 participantes, a quienes se les aplicó una prueba psicométrica de motivación y una escala Likert de desempeño laboral. Entre sus conclusiones mencionó que el nivel de motivación de los trabajadores en su mayoría fue alto en las dimensiones de aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima y autoconcepto, autodesarrollo, poder, y seguridad. El desempeño laboral en su mayoría resultó favorable. Concluyó indicando que la motivación influyó en el desempeño laboral de los trabajadores.

Revilla (2017), en su tesis *"Estrategias motivacionales que coadyuven al desempeño laboral de los docentes en el departamento de biología y química de la Face de la Universidad de Carabobo",* Venezuela, investigación de tipo descriptiva transaccional, con una muestra de poblacional de 33 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario. En sus conclusiones mencionó que existió un porcentaje alto de trabajadores que carecían de motivación al logro organizacional. Respecto al sistema de incentivos, los docentes ordinarios tenían beneficios contractuales inherentes a su cargo, dedicación y escalafón, bono de alimentación, servicio mecánico, créditos de diversa índole a través de la caja de ahorro; sin embargo, estos beneficios son insuficientes para cubrir las necesidades básicas de los docentes y su familia, debido a las altas tasas de inflación que se vive hoy en día en Venezuela. Se evidenció que un alto índice de desmotivación por parte de los docentes, lo que conllevó a la inconformidad y apatía, afectando directamente en el desempeño del personal.

Parada (2017), en su tesis ***"Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente",*** realizado en Venezuela, investigación de tipo descriptivo. Concluye que los docentes mejoran su calidad laboral al ser reconocidos por la labor que desarrollan en su quehacer pedagógico. Los docentes mejoran su

calidad laboral dependiendo del ambiente laboral donde se desenvuelvan, todo trabajador necesita sentirse parte importante de su organismo o institución, mientras más se valore y reconozca su desempeño laboral más rendimiento se obtendrá. Los docentes necesitan estar seguros de que son valorados por sus esfuerzos, trabajos, actuaciones y contribuciones y este bienestar de los educadores se convierte en alto desempeño laboral; allí la importancia de implementar estrategias efectivas de motivación.

A nivel nacional

Aranda (2015), en su tesis *"Implementación de un plan de estrategias motivacionales para potenciar el desempeño laboral del talento humano de la empresa negocios Valdivieso SAONA SAC 2014"*, Perú, investigación de tipo descriptivo de corte transversal, causal, con una muestra de 33 participantes, a quienes se les aplicó dos encuestas. Entre sus resultados más relevantes menciona que el 52% de los trabajadores mostró motivación regular, entre los factores que influyeron en la motivación se encontró el salario, los beneficios sociales, seguridad, estabilidad laboral, el reconocimiento, las relaciones interpersonales, que la empresa les brinde equipos y herramientas de manera oportuna. El desempeño laboral fue 41 % regular. Concluye indicando que el Plan de estrategias motivacionales contribuyó favorablemente a potenciar el desempeño laboral del talento humano.

Lora (2017), en su tesis *"Estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de la región Lambayeque 2017"*, Perú, investigación de tipo descriptiva explicativa, propositiva, con una muestra de 30 trabajadores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Entre sus resultados muestra que el grado de motivación es bajo en la dimensión extrínseca, la mayor parte de los trabajadores se sienten descontentos, los empleados no perciben el reconocimiento de sus jefes inmediatos, tampoco les brindan infraestructura y recursos necesarios para su trabajo. El nivel del desempeño laboral aceptable. Concluye mencionando que la motivación asume un papel trascendente para una mayor eficacia en las organizaciones, pues determina la forma en que un trabajador percibe a su ambiente laboral, su bienestar, su productividad, su satisfacción. Por lo cual es necesario diseñar un plan de estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores.

Gallardo (2017), en su tesis *"Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria"*, Perú, investigación de tipo descriptiva, explicativa, con una muestra poblacional de 31 trabajadores, se aplicó dos cuestionarios. En sus conclusiones muestra que la motivación laboral sí ejerce influencia sobre el desempeño en los docentes, los factores motivacionales ejercen mayor influencia que los factores higiénicos.

Marino (2017), en su tesis "Motivación laboral y desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural San Pedro, Quiruvilca, 2015", Perú, investigación de tipo descriptivo correlacional, con una muestra poblacional de 39 participantes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Entre sus conclusiones mostró una relación altamente significativa entre el nivel de motivación laboral y el desempeño personal R= 0.698, entre el nivel de motivación laboral y el desempeño profesional R= 0.792, entre la motivación laboral y el desempeño institucional R= 0.507, finalmente se confirmó la correlación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente R= 0.820.

Calvo (2018), en su tesis *"La motivación organizacional y el nivel de desempeño en los docentes de la I.E. N° 88071"*, Perú, investigación de tipo descriptivo correlacional, con una población muestral de 17 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario sobre motivación y una ficha sobre desempeño docente. Entre sus conclusiones menciona que existe correlación significativa entre la motivación organizacional y el nivel de desempeño docente p= 0,05. El nivel de motivación de los docentes es 53% regular y 35% bajo. El nivel de desempeño docente fue regular 47.06 %, bajo 29.41 %, y 23,5 % nivel alto. Indica que los docentes que mostraban motivación tenían un mayor nivel de desempeño docente conduciendo al desarrollo y realización personal y profesional, lo cual influye en la calidad de la enseñanza-aprendizaje.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 Mecanismos de reconocimiento laboral

a) Definición

"El reconocimiento en el campo laboral es un factor motivador que genera satisfacción laboral en los trabajadores" (Herzberg, 1959). Según este autor, el

reconocimiento de una labor bien realizada, del cumplimiento de metas y objetivos, se relaciona con los sentimientos positivos de los empleados acerca de su trabajo, los que a su vez se relacionan con el nivel de logro y responsabilidad del individuo.

Jiménez (2013), expone algunas herramientas funcionales para motivar y fortalecer la actitud del personal. Entre ellas destaca que el reconocimiento positivo del trabajo de los colaboradores es un factor clave, pues siempre cualquier sujeto verá como positivo el gesto de agradecimiento de aquello que por inercia sabe debe hacer dentro de su puesto.

Baron (1996), hace referencia acerca de los tipos de acciones que se pueden ejecutar para incrementar la motivación laboral en los colaboradores, entre ellos señala que un factor clave es el diseño de un plan de incentivos que tenga la posibilidad de ser seleccionado por los colaboradores, el autor afirma que mientras más inmerso se siente el colaborador en elegir la forma de cómo es motivado y recompensado por su buena labor mejores serán los resultados en función del compromiso enfocado a la actividad.

Existen factores externos que afectan el desempeño docente dentro del desarrollo de su profesión, entre los cuales se encuentran: la promoción, la colaboración, los incentivos económicos, el clima de la organización, la política educativa y el grado académico, entre otros (Martínez, 2007).

b) Teorías relacionadas con el reconocimiento laboral

- **Mecanismo de incentivos monetarios – Teoría de contratos y del principal – agente**

  Según este mecanismo, se identifica los esquemas de remuneración óptimas que fomenten un mejor grado de esfuerzo del agente (ente contratado), y maximizar los intereses del principal (ente contratista), bajo la premisa de que los objetivos de este último son los de mayor importancia. Por ello, esta teoría es particularmente interesante en ambientes donde existe asimetría de información, riesgo moral y altos costos vinculados a la supervisión constante del agente por parte del principal (Douma y Schreuder, 2002; Levacic, 2009).

Según diversos investigadores, la aplicación de este mecanismo en el campo de la educación, es muy provechoso, los incentivos impulsan más efectividad, sobre todo considerando que este sector se caracteriza por tener retornos a largo plazo y, por tanto, puede tener dificultades para anticipar los resultados, que se pueden corregir con recompensas en el corto plazo (Angelucci *et al.*, 2015; Levitt *et al.*, 2012).

La expectativa es que un incentivo monetario genere un resultado mediante el denominado "efecto competencia"; es decir, la modificación que el bono ocasiona en la conducta de los aspirantes, por el hecho de estar aptos para competir, con el objetivo de obtener el incentivo. Algunos autores opinan que podría existir una conducta recíproca por parte de los individuos que hayan logrado exitosamente el objetivo, como una forma de retribución por haber obtenido una recompensa por su esfuerzo (DellaVigna y Pope, 2016; Contreras *et al.*, 2005).

Pero dada la complejidad del sector educación, diversos factores podrían afectar la efectividad del mecanismo de incentivos monetarios. Como señala Levacic (2009), en cuanto a la naturaleza de la motivación de los agentes, en caso los profesores sean del tipo de agente puramente altruista (comparte los mismos intereses del principal), el logro de los estudiantes será del mayor nivel posible conforme al nivel de conocimientos y habilidades de su profesor, independientemente de la estructura y nivel de sueldo; en cambio, si el profesor es del tipo de agente oportunista, la calidad de la enseñanza brindada será de bajo nivel, al no obtener los incentivos monetarios adecuados. Por ello, Levacic, expone que una consideración añadida acerca de la mejor forma de elaborar el contrato con el docente, sería la unión de incentivos monetarios (remuneración asociada al rendimiento), y no monetarios, brindados como un refuerzo para mejorar la satisfacción personal del profesor por su buena labor realizada. Todo ello con el propósito de captar docentes más efectivos y, que, permanezcan así. Estos pagos vinculados al rendimiento pueden darse bajo diversos mecanismos; por ejemplo, de manera lineal o proporcional a los resultados alcanzados por los estudiantes, o determinando una cantidad fija después de sobrepasar un punto anhelado.

- **Teoría de la motivación – higiene de Herzberg (1959)**

El desempeño de los empleados no se basa únicamente en la compensación monetaria, sino en factores que motivan y guían el proceso hacia la satisfacción

personal. Además, entendió que el desempeño laboral y las políticas de personal son meramente factores de higiene que deben indicar la naturaleza del trabajo dentro del ambiente de trabajo, pero no deben motivar efectivamente (Davis y Newstrom, 2003).

Chiavenato (2011), indica que la teoría Herzberg representa a lo higiénicos y motivacionales como los dos principales factores, dentro de estos últimos destaca el reconocimiento laboral como mecanismo intrínseco vinculado directamente con la satisfacción en el trabajo. En la presente investigación es necesario mencionar ambos factores a fin de destacar la importancia del reconocimiento en el ámbito laboral.

. Factores Higiénicos, siendo a veces dificultades para generar motivación adecuada en los trabajadores, siendo necesario implementar el factor que complemente. Entre los factores higiénicos se considera el ambiente de trabajo en aspectos ambientales, el clima es relevante en esta teoría; sin embargo, el ambiente humano y organizacional es de gran valor también, ya que los compañeros de trabajo, Salarios, beneficios sociales, políticas de la empresa, tipos de supervisión, ambiente de relación entre la gerencia y los empleados, incluyendo la relación con los superiores, satisfacción con los salarios recibidos y condiciones físicas y ambientales de empleo, Normas Internas y Oportunidades. La política de la empresa es un factor de higiene relevante que requiere ser considerado en la evaluación de este factor en un determinado ambiente de trabajo.

- Factores motivacionales, incluye logros, crecimiento y reconocimiento profesional, hay muchas oportunidades para fortalecerse dentro de su organización. Avance de carrera a puestos clave como la función natural del trabajo, las oportunidades de aprendizaje y renovación continua que permite el trabajo, el nivel de desafío que presenta el trabajo para el titular del puesto, las responsabilidades y los poderes significativos delegados por la junta directiva, público reconocimiento de buenas acciones por parte de los titulares (Chiavenato, 2011, p. 45).

En síntesis, los factores higiénicos son de tipo extrínsecos, externos al trabajo, se presentan como premios debido al buen desempeño, siempre y cuando la organización lo reconozca. Cuando éstos son brindados de manera adecuada, previenen la insatisfacción laboral. En cambio, los factores motivacionales son

intrínsecos, ligados directamente con la satisfacción laboral y corresponden en gran medida al mundo interior del trabajador.

- **Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow (Maslow, 1943)**

  Se menciona esta teoría, debido a que en el cuarto nivel de la icónica pirámide de Maslow se hace referencia a acciones que permiten el reconocimiento laboral.

  Chiavenato (2011) explica cada nivel de la jerarquía de la siguiente manera:

  - Necesidades fisiológicas son aquellas relacionadas al aspecto físico del trabajador como: hambre, sed, sueño, entre otros. Maslow aseguraba que esta era la principal pues si una persona no encuentra seguridad fisiológica podría poner en riesgo su autorrealización, que es el fin máximo de la jerarquía; el afirmaba que si una persona no se sentía satisfecha en este primer nivel con dificultad lograría un nivel alto de satisfacción general dentro de la organización.
  - Necesidades de seguridad, la cual se refiere a seguridad personal, laboral y vivienda. Maslow señalaba que, si un individuo tenía la seguridad de poseer algo, generaría cierta estabilidad en su personalidad; en este primer nivel las personas tienden a resguardarse de riesgos que a veces son reales o imaginarios. En el campo laboral la necesidad de seguridad comprende: estabilidad laboral, seguro de salud, pensión de jubilación, entre otros.
  - Necesidades sociales, ya que el ser humano vive en sociedad por naturaleza. Feldman (2009) explica que este nivel busca el establecimiento y mantenimiento de las relaciones interpersonales. Con claridad esta necesidad se refiere al anhelo de ser aceptados por el grupo social, busca intercambiar ideas adecuadamente y viviendo de manera que única siendo aceptados a pesar de las diferencias. En el campo laboral se puede decir que un trabajador cubre sus necesidades sociales cuando se incorpora en el ambiente laboral como un integrante más del equipo y siente satisfacción con la manera en la cual se dan las relaciones en el grupo.
  - Necesidades de aprecio, esta jerarquía es fundamental para las personas. Tras lograr la pertenencia a un grupo, desean la estima por parte del grupo, que los valoren. Por lo que Maslow propone la generación de grupos equilibrados que se ayuden, se respeten entre sí y se promueva en toda la organización el aprecio por todos los integrantes del equipo. En el ámbito laboral las necesidades de aprecio se cubren mediante tiempos de interrelación y convivencia entre integrantes del

equipo, asimismo mediante el desarrollo de tareas que generen sentimientos de logro, responsabilidad, recompensas y reconocimiento. Maslow explicó que si estas necesidades no eran cubiertas adecuadamente habría la posibilidad de que surjan sentimientos de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo y en consecuencia, afectaría el desempeño laboral de los trabajadores perjudicando la calidad del servicio o producción de la organización.

- Necesidades de autorrealización, según Feldman (2009) en este nivel el individuo generalmente toma conciencia de su gran potencial. Maslow mencionó que luego de pasar por todos los niveles precedentes el ser humano podía alcanzar un gran nivel de realización personal y verse como un ser humano completamente satisfecho. Cuando una persona se siente cómoda con este nivel de jerarquía, puede desarrollar su máximo potencial hasta el punto en que puede lograr lo que quiere encontrando formas de lograr las metas propuestas.

1.2.2 Desempeño docente

a) Definición

Conjunto de labores realizadas por un profesional, de acuerdo con la responsabilidad designada y la medición de ésta se realiza de acuerdo con la ejecución de la misma (Peña, 2002).

En el campo educativo Fernández (2002) lo define como acciones diarias realizadas por el docente como monitoreo a los alumnos, evaluación y calificación de las tareas, desarrollo y dictado de las clases trabajo colegiado con otros profesores y directivos de la institución.

Es la acción de los docentes en la práctica diaria, manifestándose el dominio actualizado de un área del conocimiento y de métodos didácticos, conocimiento de los alumnos y de los contextos, en el marco de deberes preestablecidos y evidenciando un comportamiento ético, de ayuda e identificación con la escuela, con la comunidad educativa, en el ambiente social, ambiental, material y político imperante (Moreno, 2003).

Asimismo, es definida como la “integración dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas en la conducción del proceso educativo realizado” (Ponce,

2005). Aquí el docente muestra dominio en las tareas y funciones preestablecidas para esa función en las diversas áreas de acción

La UNESCO (2007), indica que el rendimiento educativo está relacionado con una variedad de factores, formación inicial y desarrollo profesional continuo y condiciones de trabajo, escalas salariales, carreras profesionales, evaluación del desempeño, autoestima, reconocimiento social, salud, etc.

Por su parte Marchesi (2007), indica que la educación tiene un rasgo fundamental de la profesión: la autonomía en el ejercicio de la misma, una vocación destinada a garantizar el derecho de todo estudiante a recibir una educación y la prestación de servicios educativos en condiciones equitativas, se plasma en un conjunto de normas y reglamentos.

Stegman (2008), indica que la misión del docente es asistir al desarrollo holístico del ser humano desde el espacio estructurado de la educación sistemática, teniendo en cuenta las dimensiones biológica, afectiva, cognitiva, social y moral.

Ferrer (2002) sintetiza el desempeño profesional del maestro como el nivel de desarrollo alcanzado por los docentes en las habilidades pedagógicas profesionales.

Respecto al desempeño del docente de la Ley N° 30512, expresa que los docentes son los encargados de formar a las personas en los campos de la ciencia, la tecnología y la educación y son agentes del proceso educativo profesional actual. Según RVM N°213-2019MINEDU el aprendizaje, incluida la investigación en el aula, el taller o el laboratorio, el diseño del currículo y las actividades de desarrollo, la instrucción, la consultoría y la instrucción académica; entre otros; incluyendo la investigación aplicada y la innovación tecnológica.

b) Teorías acerca del desempeño docente

- **Rol del docente según la Teoría del Aprendizaje Significativo de David Paul Ausubel**

Ausubel (1983), explica sobre ciertos mecanismos mediante los cuales se lleva a cabo la adquisición y retención de los cuerpos más amplios de significado que se tratan en

las escuelas son aquellos en los que los estudiantes evalúan la naturaleza de ese aprendizaje, sus consecuencias y sus evaluaciones bajo las condiciones necesarias para que ese aprendizaje ocurra.

Ausubel Señala que el trabajo del docente es efectivo en la medida en que concurren muchos factores como la intencionalidad, la reciprocidad, la trascendencia, la transmisión de sentido, y la transmisión de competencia y realización. Para que los estudiantes mantengan una actitud positiva hacia el aprendizaje significativo, es imperativo que se sientan empoderados y reconozcan que este proceso contribuye a su éxito. Además, señala que hay cuatro aspectos a considerar simultáneamente al planificar una lección. Estos son el contenido de las lecciones, los métodos y estrategias de enseñanza, la secuencia del contenido y la organización social de las lecciones.

Según esta teoría se puede asumir que el papel del docente es el de intermediario entre el conocimiento y la comprensión del alumno, facilitador del aprendizaje iniciado por el estudiante e investigadores de procesos en el aula. Por esta razón, Kumagai (2013) afirma que los profesores deben permitir que los estudiantes adquieran nuevos conocimientos basados en los conocimientos existentes.

- **Rol del docente según la Teoría Sociocultural de Lev Vigotsky**

La teoría de Lev Vigotsky (1978) concede al profesor un rol vital y fundamental, al considerarlo facilitador del desarrollo para que al utilizar estrategias corporativas tenga la capacidad de edificar aprendizajes mejor estructurados. En varios estudios, similares a la presente, se establece que los aprendizajes construidos en equipo son de más alto nivel que los particulares, en consecuencia, se asume que, el aprendizaje está estrechamente unido al ambiente social donde se desarrolla el proceso educativo.

Según Vigotsky (1978) para que el docente pueda tener un desempeño eficiente, debe conocer las necesidades e intereses de los alumnos, sus características particulares, las necesidades de su etapa evolutiva, los estímulos que reciben en su ambiente familiar, y en su comunidad, para contextualizar las acciones pedagógicas.

En el enfoque socio-constructivista, el docente es considerado factor determinante del proceso educativo, porque es quien conduce el proceso de aprendizaje, analiza acerca de su labor pedagógica, evalúa los resultados de aprendizaje y desarrolla nuevos métodos para seguir motivando a los estudiantes (Restrepo, 2000). En suma, es un guía, orientador y facilitador de todo el proceso. Pero a la vez promueve que el estudiante asuma un rol protagónico en su propio aprendizaje, invitándolo ser muy participativo en su propia formación.

Díaz y Hernández (2003), definen el rol de docente socio-constructivista como:

- El mediador del proceso de enseñanza-aprendizaje, es quien comparte experiencias, para construir nuevos saberes.
- Un profesional reflexivo frente a su propia labor pedagógica, en provecho de sus alumnos, mediante la solución de problemas.
- Un profesional que evalúa sus propias ideas a efectos de generar cambios en su formación y en la de sus estudiantes.
- Un profesional que forma a sus estudiantes para la vida y no sólo para una temporada, mediante el desarrollo de aprendizajes significativos y funcionales, aplicables a una diversidad de áreas de la vida.
- Un profesional que incluye a los alumnos en diversos aprendizajes mediante elementos que puedan satisfacer necesidades e intereses reales.
- Un profesional cuyo principal objetivo es potenciar la autonomía del alumno, orientando su metodología con acciones para desarrollar responsabilidad y autocontrol del propio proceso de aprendizaje.

- **Teoría “x” “y” de Douglas Mc Gregor**

También **e**s pertinente considerar en esta investigación los aportes de Douglas McGregor (1960) ya que es uno de los personajes más influyentes de todos los tiempos en gestión de recursos humanos. Las organizaciones funcionan sobre la base de los supuestos que tienen los administradores respecto al comportamiento humano del personal a su cargo y teniendo en cuenta esos supuestos, se elige una forma para relacionarse con ellos, de dirigirlos, de esperar resultados.

McGregor (1960) define los estilos de dirección en función de cuál sea la concepción que se asuma del hombre, en este caso el docente, así pues, a través de la teoría “X”-“Y” se señala la existencia de dos estilos:

Teoría X: Aquí el trabajador se esfuerza por conseguir los objetivos de la empresa sólo cuando son coaccionados, amenazados con sanciones y sobre cuando recae sobre ellos un control permanente, son escasamente positivos al trabajo, consideran al trabajo una carga que tratan de evitarla siempre que le sea posible, es decir la consideran una aversión, no les gusta asumir responsabilidades, prefieren ser dirigidos. Su única motivación es el dinero y que todo lo hacen exclusivamente por él.

Teoría Y: La mayoría de las personas posee un alto grado de creatividad e imaginación que permite planear soluciones a los problemas de la organización, al individuo no le disgusta el trabajo en sí; por el contrario su esfuerzo mental y físico en el desarrollo de sus actividades laborales, lo disfruta tanto como si estuviese participando en un acto recreativo, consiguen los objetivos propuestos sin necesidad de verse amenazados o sujeto a tratos autoritarios y sancionadores, los trabajadores asumen los objetivos, de la empresa como suyos se comprometen en la realización de los objetivos de la institución, siendo la mejor recompensa la satisfacción de su ego.

c) Dimensiones del desempeño docente

En la presente investigación las dimensiones de la variable desempeño docente se construirán sobre la base del Marco de Competencias del Docente de Educación Superior Tecnológica en el área de la docencia (RVM N°213-2019MINEDU), el cual se formuló en concordancia con la propuesta del Marco del Buen Desempeño Docente para Docentes de Educación Básica Regular, atendiendo a las diferencias y necesidades que corresponden al nivel formativo de la educación superior tecnológica.

En ese sentido, para efectos de la presente investigación, las dimensiones del desempeño docente serán los dominios del ejercicio docente considerados en el Marco de Competencias del Docente de Educación Superior Tecnológica en el área de la docencia, tal como se mencionan a continuación:

- Compromiso y Convivencia Institucional. – Comprende el desarrollo de habilidades personales en el docente para ejercer el liderazgo, al interior exterior de los ambientes de formación. Promueve el compromiso para el cumplimiento de objetivos y valores de la organización educativa, impulsan también procesos más eficientes, conservando una relación positiva con sus alumnos, la relación con los colegas, directores y actores del contexto institucional, empresarial, productivo y laboral de su especialidad.

- Especialización Tecnológica, Innovación e Investigación Aplicada. – Este dominio comprende, por una parte, el dominio de saberes y elementos de tecnología que utiliza el profesor en su área y la constate actualización en aspectos propios de su especialidad, que le permiten permanecer al tanto del desarrollo para mejorar su labor docente en el desarrollo de competencias técnicas y de la futura empleabilidad de los alumnos.
- Proceso de Enseñanza Aprendizaje en Tecnología. – Este dominio comprende los saberes y destrezas que muestra el profesor acerca de las metodologías de enseñanza, que son genéricas para todas las especialidades y que posibilitan la elaboración, desarrollo y evaluación de las sesiones organizada, sistematizada y activa, utilizando métodos novedosos usando tecnología, y logrando desarrollar las capacidades de los estudiantes tanto en aspectos de su especialidad tecnológica como en aspectos generales para la empleabilidad futura, considerados en el plan de estudios.

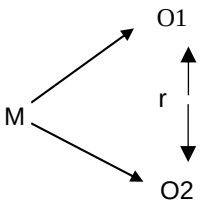
CAPÍTULO II
MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 Tipo y nivel de investigación

Tipo aplicada, porque se analizó dos variables y la relación entre ellas, cuyos resultados permitirán en el futuro actuar en la realidad, mediante la gestión educativa. Nivel descriptivo debido al conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación espacio – temporal dada, mediante la descripción de fenómenos o situaciones. Así mismo tuvo un nivel correlacional, pues la finalidad fue conocer la relación existente entre las dos variables (Sánchez y Reyes, 2015).

2.2 Diseño de investigación

No experimental, correlacional de corte transversal, el esquema fue el que se muestra a continuación (Hernández, 2010):



Donde:

M = Muestra

O1 = V1: Mecanismos de reconocimiento laboral

O2 = V2: Desempeño docente

r = Relación V1:V2

2.3 Variables de la investigación

2.3.1 Definición conceptual de las variables.

a) Variable 1: Mecanismos de reconocimiento laboral

El reconocimiento en el campo laboral, según Herzberg (1959) es un elemento motivador que genera satisfacción laboral en los trabajadores. Según este autor, el reconocimiento de una labor bien realizada, del cumplimiento de metas y objetivos, se relaciona con los sentimientos positivos de los trabajadores frente a su trabajo, éstos a su vez se vinculan con el nivel de logro y responsabilidad del

empleado.

b) Variable 2: Desempeño docente

Moreno (2003), indica que el accionar real de los docentes en la práctica diaria, manifestándose el dominio actualizado de un campo del conocimiento y de metodología pedagógica, conocimiento de los alumnos y de los contextos, en el marco de deberes preestablecidos y evidenciando una conducta ética, de apoyo e identificación con la escuela, con la comunidad educativa, en la situación social, ambiental, material y política imperante. Según RVM N°213-2019MINEDU la docencia incluye la enseñanza en aula de clases, taller, labores de elaboración y desarrollo de la currícula, asesoría, consejería y tutoría académica; así mismo involucra acciones de investigación aplicada y tecnológica.

2.3.2 Operacionalización de las Variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Mecanismos de reconocimiento laboral

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Monetarios	- Pago oportuno - Salario apropiado - Beneficios sociales - Incentivos monetarios - Bonos por cumplimiento de metas	Ordinal: Muy bueno Bueno Regular Malo Muy Malo
Motivacionales	- Oportunidades de capacitación continua - Asignación de más responsabilidades - Asignación de mayor autoridad - Promoción a cargos más elevados - Reconocimiento público de trabajo bien realizado	

Fuente. Teoría de contratos y del principal – agente y Teoría de la motivación – higiene de Herzberg.

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Desempeño docente

Dimensiones	Sub dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso y convivencia institucional	Compromiso profesional con la institución.	-Contribuye a lograr los objetivos de la institución. -Actúa con responsabilidad en el desarrollo de sus funciones. -Realiza trabajo colaborativo con la comunidad educativa.	Ordinal: Muy bueno Bueno Regular Malo Muy Malo
	Clima institucional y convivencia.	-Busca generar un clima favorable en la institución. -Practica el respeto en todo momento. -Promueve la convivencia democrática.	
Especialización tecnológica, innovación e investigación aplicada	Especialidad y herramientas tecnológicas.	-Dominio actualizado de su especialidad. -Usa herramientas y recursos tecnológicos vinculados a la unidad didáctica. -Manejo de conocimientos y herramientas para la educación superior tecnológica.	
	Innovación.	-Realiza proyectos de innovación para el contexto local y regional. -Realiza proyectos de innovación relacionándose con instituciones pertinentes.	
	Investigación aplicada.	-Realiza proyectos de investigación aplicada afines al contexto local y regional. (opcional si lo señala su modelo educativo).	
Proceso de enseñanza aprendizaje en Tecnología	Formulación de planes de estudios.	-Contribuye con la elaboración de los planes de estudios en interacción con sus colegas. -Garantiza la coherencia y articulación entre los elementos del plan de estudios con las competencias del perfil de egreso. -Busca el logro de los objetivos y metas del proyecto educativo institucional, en el plan de estudios.	
	Planificación y organización del proceso de enseñanza aprendizaje.	-Diseña sesiones de enseñanza aprendizaje orientados al logro de las competencias definidas en el plan de estudios. -Diseña sesiones de enseñanza aprendizaje considerando el contexto local y regional. -Diseña sesiones de enseñanza aprendizaje considerando las características de los estudiantes.	
	Facilitación del proceso de aprendizaje.	-Actúa como mediador en el proceso de enseñanza aprendizaje. -Muestra dominio de estrategias y recursos pedagógicos y tecnológicos apropiados para desarrollar los aprendizajes. -Genera aprendizaje práctico, reflexivo, crítico, colaborativo, creativo y autónomo.	

Fuente. RVM N° 213-2019-MINEDU.

2.4 Población y muestra

La población fue docentes del Instituto que laboraron durante el año académico 2021, que en total fueron 22 docentes.

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica fue la encuesta e instrumento el cuestionario.

El cuestionario para los mecanismos de reconocimiento laboral estuvo conformado por 10 ítems, 5 ítems para la dimensión "Monetarios" y 5 ítems para la dimensión "Motivacionales" (Anexo 2).

El cuestionario para el desempeño docente estuvo conformado por 25 ítems, 6 ítems para la dimensión "Compromiso y convivencia institucional", 6 ítems para la dimensión "Especialización tecnológica, innovación e investigación aplicada" y 13 ítems para la dimensión "Proceso de enseñanza aprendizaje en Tecnología" (Anexo 2). Ambos instrumentos estuvieron elaborados con alternativas tipo Likert, y respuestas codificadas: Nunca 1, Casi nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4, Siempre 5.

La validez de los instrumentos, se determinó mediante el análisis por "Juicio de expertos", el cual lo realizaron profesionales con amplia experiencia y conocimiento en educación tecnológica. Así mismo se realizó la prueba de Confiabilidad mediante la correlación propuesta por Crombach (Anexo 3).

2.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

a. Hipótesis estadística

   $H_1: \rho > 0$ Existe relación positiva entre los mecanismos de reconocimiento laboral y el desempeño docente en el Instituto.

   Donde:

   ρ : Es el grado de relación entre los mecanismos de reconocimiento laboral y el desempeño docente.

b. El nivel de significancia fue de $\alpha = 5\% = 0.05$

c. La Hipótesis fue verificada a través del estadístico de prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman, porque la prueba de homogeneidad de Shapiro-Wilk para

datos menores a 50 resultó en la variable mecanismos de reconocimiento laboral inferior al 5% (p-valor=0.000<0.05) y en la variable desempeño docente fue superior al 5% (p-valor=0.441>0.05), por ello se tomó la decisión que los datos no tenían una distribución normal, como se muestra a continuación.

Tabla 3

Prueba de normalidad

Variables	Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	Decisión
Liderazgo del director	0.544	22	0.000	Rechaza H_0
Clima institucional	0.958	22	0.441	Acepta H_0

Nota. Sig. > 0.05; normal

d. Se obtuvo el Coeficiente de Correlación rho de Spearman, mediante la fórmula:

$$\gamma_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

e. Se obtuvo el Coeficiente de Correlación rho de Spearman, con la siguiente escala:

Tabla 4

Interpretación del coeficiente de correlación rho de Spearman

Significado	Valor
Correlación negativa grande y perfecta	- 1.00
Correlación negativa muy alta	-0.90 a -0.99
Correlación negativa alta	-0.70 a -0.89
Correlación negativa moderada	-0.40 a -0.69
Correlación negativa baja	-0.20 a -0.39
Correlación negativa muy baja	-0.01 a -0.19
No existe correlación nula	0.00
Correlación positiva muy baja	0.01 a 0.19
Correlación positiva baja	0.20 a 0.39
Correlación positiva moderada	0.40 a 0.69
Correlación positiva alta	0.70 a 0.89
Correlación positiva muy alta	0.90 a 0.99
Correlación positiva grande y perfecta	1.00

Fuente. Johnson, R. (2003)

f. La hipótesis fue verificada de acuerdo con las condiciones del valor “p” de la prueba t-Student:

Si el valor de “p” es < 5% ($p<0.05$) se rechaza H_0 y acepta H_1.

Si el valor de “p” es > 5% ($p>0.05$) se acepta H_0.

g. También, se utilizó los principales estadígrafos de posición y dispersión como el promedio, desviación estándar y coeficiente de variación.

Media Aritmética: determinado desde los datos no agrupados, con la fórmula:

$$\bar{x} = \frac{\sum X_i}{n}$$

Donde:

$\bar{x}$: Promedio

$\sum x$: Sumatoria de los puntajes

n : Número de unidades de análisis

Desviación Estándar: para mostrar las unidades de mediación de la distribución frente a su promedio.

$$S = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n-1}}$$

Coeficiente de Variación: que determinó la variación de los grupos homogéneo u heterogéneo de una población, en una medida porcentual.

$$CV = \frac{s}{\bar{x}} x100$$

h. Los datos se presentan en tablas y figuras elaboradas de acuerdo con los modelos designados para la investigación.

i. Todo el proceso de los datos se realizó en el Software SPSS v25.

CAPÍTULO III
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Resultados

Tabla 5

Mecanismos de reconocimiento laboral

Escala	fi	%
Malo 10 - 22	21	95,5
Regular 23 - 36	1	4,5
Bueno 37 - 50	-	-
Total	22	100
$\bar{X} \pm S$	18,8 ± 1,6	
CV%	8,5	

Fuente. Aplicación de cuestionario, diciembre 2021.

En la Tabla 5, los mecanismos de reconocimiento laboral utilizados en el IESTP Alto Mayo fue malo para el 95,5% de los docentes, y para el 4,5% fue regular; encontrándose que los mecanismos más confiables en la manifestación de docentes a nivel correlacional fueron: los beneficios sociales (γ = 0.863), oportunidades de capacitación continua (γ = 0.845), asignación de más responsabilidades (γ = 0.738), asignación de mayor autoridad (γ = 0.773) y promoción de la carrera a cargos más importantes (γ = 0.810). Figura 1.

Las medidas estadísticas nos revelan que el puntaje promedio obtenida en la variable mecanismos de reconocimiento laboral fue malo (18,8 ± 1,6) con bajo grado de variabilidad 8,5%.

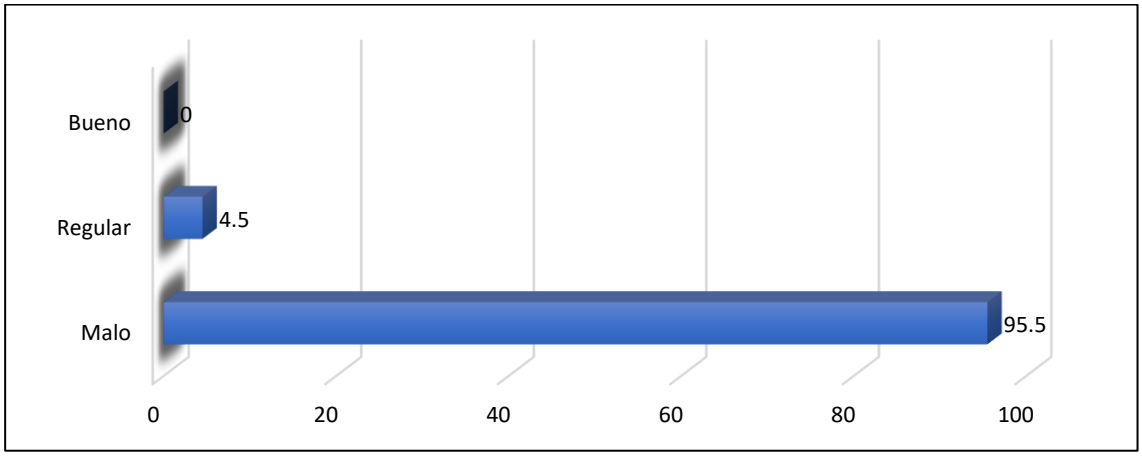


Figura 1. Mecanismos de reconocimiento laboral
Fuente. Tabla 5

Tabla 6

Mecanismos de reconocimiento laboral, según dimensión monetario

Escala	fi	%
Malo 5 - 11	-	-
Regular 12 - 18	22	100
Bueno 19 - 25	-	-
Total	22	100
$\bar{x} \pm S$	13,3 ± 0,5	
CV%	3,4	

Fuente. Aplicación de cuestionario, diciembre 2021.

En la Tabla 6, observamos que los mecanismos de reconocimiento laboral monetaria utilizados en el IESTP Alto Mayo fue regular para el 100% de los docentes; manifestando que para el 72,7% casi nunca recibieron beneficios sociales; para el 100% siempre recibieron el pago de manera oportuna; para el 100% casi siempre el salario es apropiado para la función que realizan y para el 100% nunca recibieron incentivos monetarios, ni bonos por cumplimiento de metas institucionales. Figura 2.

Las medidas estadísticas nos revelan que el puntaje promedio obtenida en la variable mecanismos de reconocimiento laboral, dimensión monetaria fue regular (13,3 ± 0,5) con bajo grado de variabilidad 3,4%.

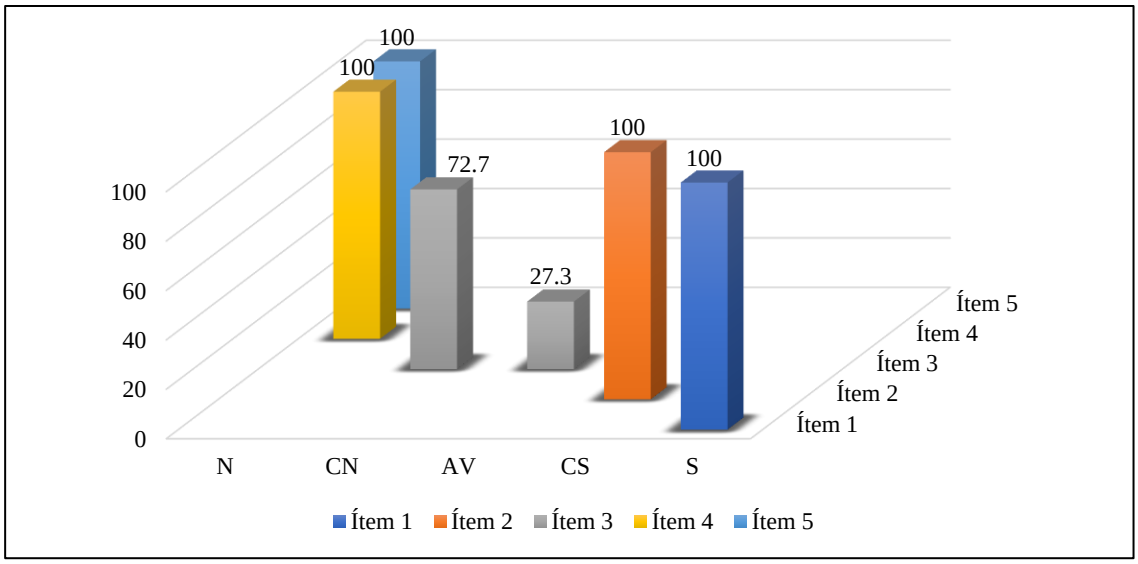


Figura 2. Porcentaje de los ítems de la dimensión monetarios
Fuente. Tabla 6

Tabla 7

Mecanismos de reconocimiento laboral, según dimensión motivacional

Escala	fi	%
Malo 5 - 11	22	100
Regular 12 - 18	-	-
Bueno 19 - 25	-	-
Total	22	100
$\bar{x} \pm S$	5,5 ± 1,3	
CV%	24,3	

Fuente. Aplicación de cuestionario, diciembre 2021.

En la Tabla 7 los mecanismos de reconocimiento laboral motivacional utilizados en el IESTP Alto Mayo fue malo para el 100% de los docentes; manifestando que para el 77,3% nunca se les brindó las oportunidades de capacitación continua como reconocimiento al trabajo destacado; para el 90,9% nunca les asignaron nuevas responsabilidades como reconocimiento a la labor docente destacada; para el 95,5% nunca les asignaron puestos de mayor rango como resultado de la labor docente destacada y para el 95,5% nunca les promovieron de manera definitiva a categorías más altas dentro de la carrera docente. Figura 3.

Las medidas estadísticas nos revelan que el puntaje promedio obtenida en la variable mecanismos de reconocimiento laboral, dimensión motivacional fue malo (5,5 ± 1,3) con bajo grado de variabilidad 24,3%.

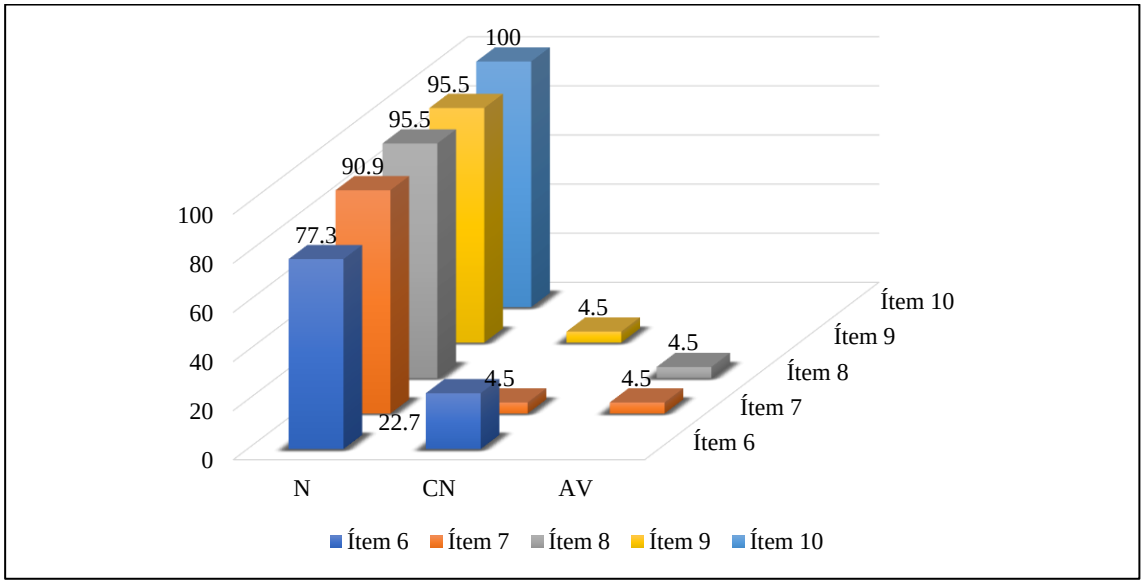


Figura 3. Porcentaje de los ítems de la dimensión motivacionales
Fuente. Tabla 7

De las Tablas del 5 al 7, se describe que los mecanismos de reconocimiento laboral utilizados en el IESTP Alto Mayo fue malo, mientras que en la dimensión monetaria fue regular y en la motivacional fue malo; asimismo el mecanismo que presentó la más alta confiabilidad fue los beneficios sociales, es decir, que la variación en sus respuestas fueron concordantes al contexto, que casi nunca el instituto brinda este beneficio.

Tabla 8

Desempeño docente

Escala	fi	%
Malo 25 - 57	-	-
Regular 58 - 91	8	36,4
Bueno 92 - 125	14	63,6
Total	22	100
$\bar{x} \pm S$	94,6 ± 6,7	
CV%	7,1	

Fuente. Aplicación de cuestionario, diciembre 2021.

En la Tabla 8 el desempeño docente desarrollado en el IESTP Alto Mayo fue bueno para el 63,6% y regular para el 36,4%. Figura 4.

Las medidas estadísticas nos revelan que el puntaje promedio obtenida en la variable desempeño docente fue bueno (94,6 ± 6,7) con bajo grado de variabilidad 7,1%.

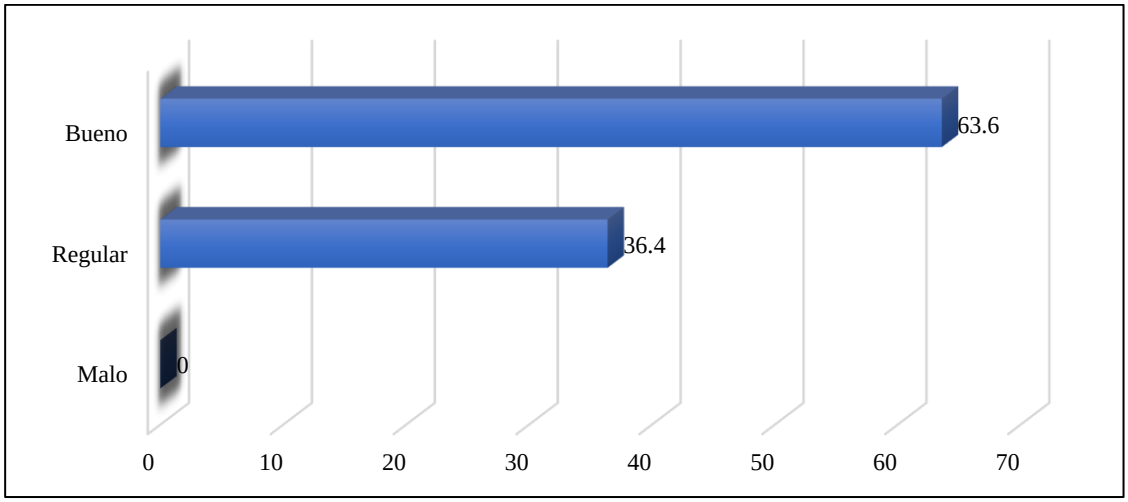


Figura 4. Desempeño docente

Fuente. Tabla 8

Tabla 9

Desempeño docente, según dimensión compromiso y convivencia institucional

Escala	fi	%
Malo 6 - 13	-	-
Regular 14 - 21	2	9,1
Bueno 22 - 30	20	90,9
Total	22	100
$\bar{x} \pm S$	27 ± 2.4	
CV%	8,9	

Fuente. Aplicación de cuestionario, diciembre 2021.

En la Tabla 9 el desempeño docente respecto al compromiso y convivencia institucional desarrollados en el IESTP Alto Mayo fue bueno para el 90,9% de los docentes y para el 9,1% fue regular; manifestando que para el 59,1% los docentes siempre contribuyeron al logro de los objetivos institucionales; para el 90,9% siempre actuaron con responsabilidad en el ejercicio de sus funciones; para el 63,6% casi siempre realizaron trabajos colaborativos con la comunidad educativa; para el 68,2% siempre estuvieron en la búsqueda de generar un clima favorable en la institución; para el 90,9% siempre practicaron el respeto en todo momento y para el 86,4% siempre promovieron la convivencia democrática. Figura 5.

Las medidas estadísticas nos revelan que el puntaje promedio obtenida en la variable desempeño docente, dimensión compromiso y convivencia institucional fue bueno (27 ± 2,4) con bajo grado de variabilidad 8,9%.

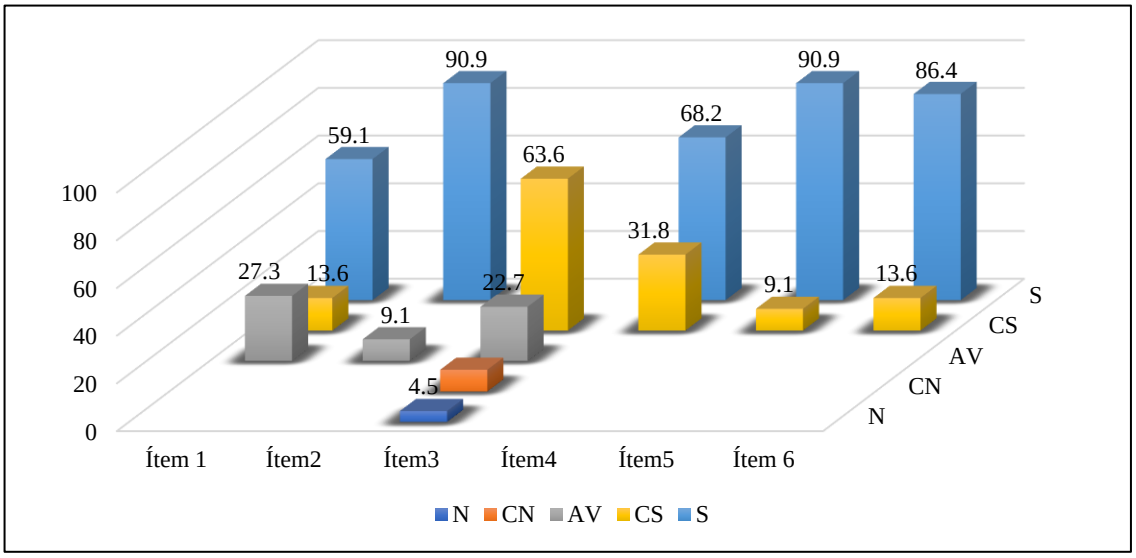


Figura 5. Porcentaje de los ítems de la dimensión compromiso y convivencia institucional

Fuente. Tabla 9

Tabla 10

Desempeño docente, según dimensión especialización tecnológica, innovación e investigación aplicada

Escala	fi	%
Malo 6 - 13	4	18,2
Regular 14 - 21	18	81,8
Bueno 22 - 30	-	-
Total	22	100
$\bar{x} \pm S$	15,5 ± 1,9	
CV%	12,6	

Fuente. Aplicación de cuestionario, diciembre 2021.

En la Tabla 10 el desempeño docente respecto a la especialización tecnológica, innovación e investigación aplicada desarrollados en el IESTP Alto Mayo fue regular para el 81,8% de los docentes y para el 18,2% fue malo; manifestando que para el 54,5% los docentes casi siempre demostraron un manejo actualizado de su especialidad; para el 54,5% siempre hicieron uso de las herramientas y recursos tecnológicos respecto a la unidad didáctica; para el 77,3% casi siempre manejan el conocimiento y herramientas de acuerdo al nivel de la educación superior tecnológica; para el 72,7% nunca realizaron proyectos de innovación que respondan al contexto local y regional; para el 100% nunca realizaron proyectos de innovación vinculándose con otras instituciones y para el 100% nunca realizaron proyectos de investigación aplicada (Figura 6).

Las medidas estadísticas nos revelan que el puntaje promedio obtenida en la variable desempeño docente, dimensión especialización tecnológica, innovación e investigación aplicada fue regular (15,5 ± 1,9) con bajo grado de variabilidad 12,6%.

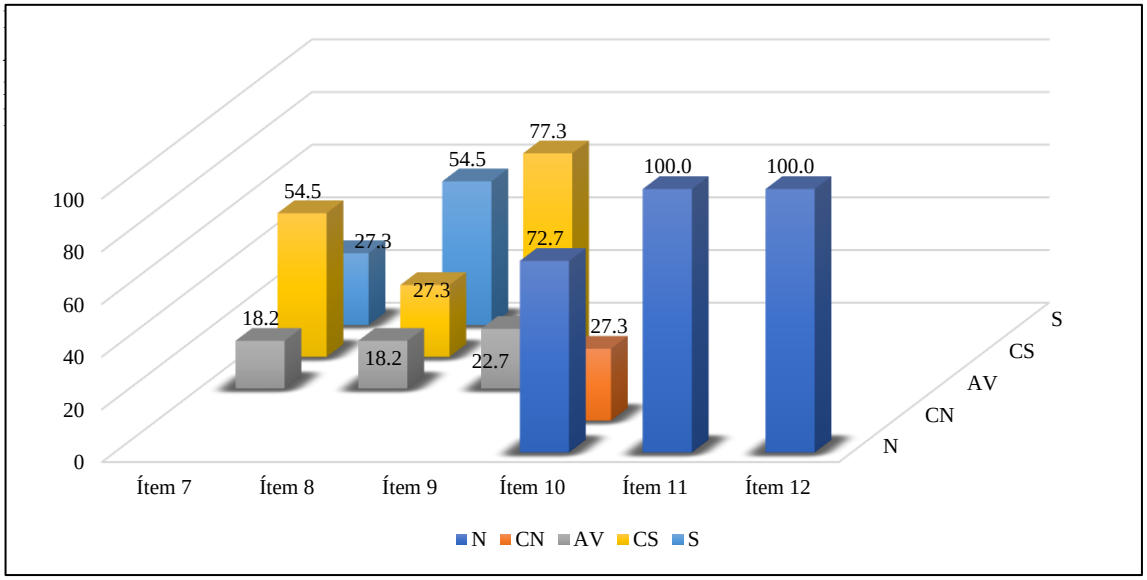


Figura 6. Porcentaje de los ítems de la dimensión especialización tecnológica, innovación e investigación aplicada.
Fuente. Tabla 10

Tabla 11

Desempeño docente, según dimensión proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología

Escala	fi	%
Malo 13 - 29	-	-
Regular 30 - 47	4	18,2
Bueno 48 - 65	18	81,8
Total	22	100
$\bar{x} \pm S$	52,1 ± 4,8	
CV%	9,2	

Fuente. Aplicación de cuestionario, diciembre 2021.

En la Tabla 11 el desempeño docente respecto al proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología desarrollados en el IESTP Alto Mayo fue bueno para el 81,8% de los docentes y para el 18,2% fue regular; manifestando que para el 50% los docentes casi siempre contribuyeron a la formulación de los planes de estudios en interacción con sus pares; para el 68,2% siempre garantizaron la coherencia y articulaciones entre los elementos del plan de estudios con las competencias del perfil de egreso; para el 54,5% a veces buscaron el logro de los objetivos y metas del proyecto educativo institucional en el plan de estudios; para el 36,4% a veces diseñaron sesiones de enseñanza aprendizaje orientados al logro de las competencias definidas en el plan de estudios; para el 68,2% siempre diseñaron sesiones de enseñanza aprendizaje considerando el contexto local y regional; para el 68,2% a veces diseñaron sesiones de enseñanza aprendizaje considerando las características de los estudiantes; para el 100% siempre actuaron como mediadores en el procesos de enseñanza aprendizaje de los estudiantes; para el 81,8% a veces mostraron dominio de estrategias y recursos pedagógicos y tecnológicos pertinentes para el desarrollo del aprendizaje; para el 54,5% casi siempre generaron aprendizajes prácticos, reflexivos, críticos, colaborativos, creativos y autónomos; pata el 45,5% casi siempre evaluaron de manera continua el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes; para el 50% a veces evaluaron teniendo en cuenta las diferencias individuales de los estudiantes; para el 50% siempre realizaron la retroalimentación oportuna y para el 50% a veces monitorearon el proceso para la mejora de los aprendizajes. Figura 7.

Las medidas estadísticas nos revelan que el puntaje promedio obtenido en la variable desempeño docente, dimensión proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología fue bueno (52,1 ± 4,8) con bajo grado de variabilidad 9,2%.

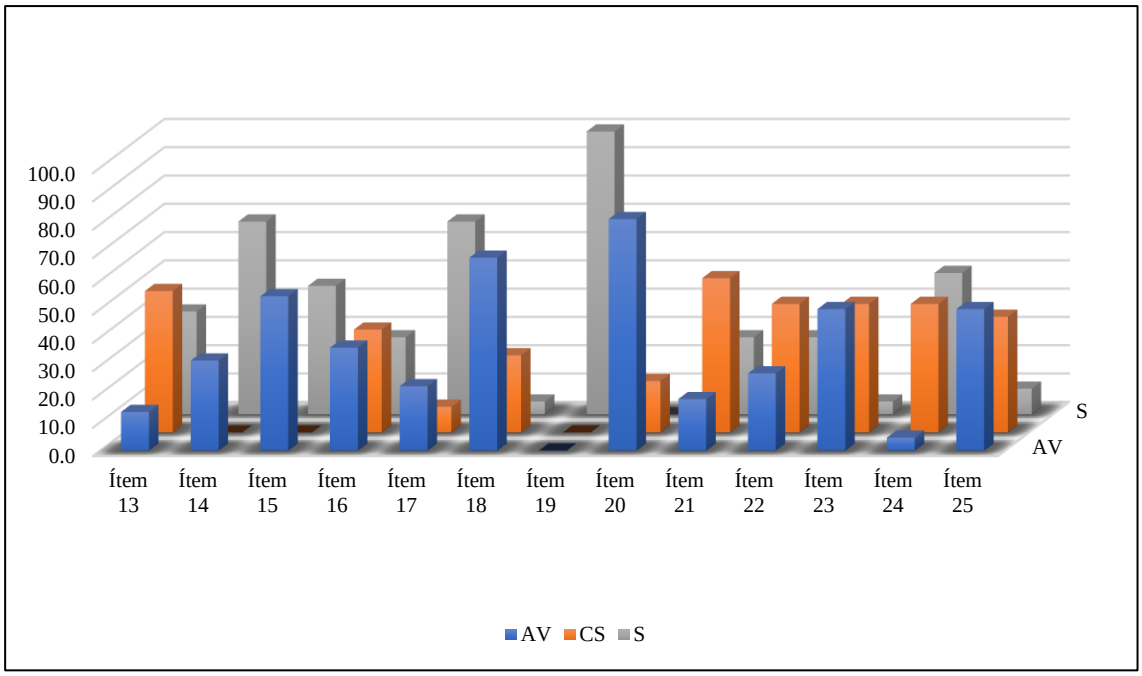


Figura 7. Porcentaje de los ítems de la dimensión proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología
Fuente. Tabla 11

De las Tablas del 8 al 11, se describe que el desempeño docente desarrollado en el IESTP Alto Mayo fue bueno. En la dimensión compromiso y convivencia institucional, así como en la dimensión proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología fue bueno; mientras que en la dimensión especialización tecnológica, innovación e investigación aplicada fue regular.

Respecto a las sub dimensiones: compromiso profesional con la institución, en su mayoría actuaron con responsabilidad; clima institucional y convivencia, en su mayoría practicaron el respeto; especialidad y herramientas tecnológicas, en su mayoría tuvieron el manejo de conocimientos y herramientas según el nivel superior; innovación, en su mayoría no realizaron proyectos de innovación vinculando a otras instituciones; investigación aplicada, en su mayoría no realizaron investigación aplicada que respondan al contexto; formulación de planes de estudio, en su mayoría guardaron coherencia y articulación entre el plan de estudios y el perfil de egreso; planificación y organización del proceso de enseñanza aprendizaje, en su mayoría diseñaron sesiones de aprendizaje de acuerdo al contexto; facilitación del proceso de aprendizaje, en su mayoría fueron mediadores en el proceso enseñanza aprendizaje y en evaluación de los aprendizajes, en su mayoría, realizaron retroalimentación oportuna.

Tabla 12

Prueba de Hipótesis: Mecanismos de reconocimiento laboral y desempeño docente

		Desempeño docente	Mecanismos de reconocimiento laboral
Mecanismos de reconocimiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,175
	Sig. (unilateral)		0,218
	N	22	22
Desempeño docente	Coeficiente de correlación	0,175	1,000
	Sig. (unilateral)	0,218	
	N	22	22

Fuente. SPSSv.25.

El coeficiente de correlación rho de Spearman positiva fue muy baja ($\gamma_s = 0,175$) y un p-valor = 0,218 superior al 5% ($p > 0,05$), esto indicó que los mecanismos de reconocimiento laboral no necesariamente están relacionas con el desempeño docente en IESTP Alto Mayo, dado que sólo el 3,06% fue explicado por la variable mecanismos de reconocimiento laboral y el 96,94% fue explicado por otras variables que no fueron motivo de estudio.

Sin embargo, al correlacionar los mecanismos de reconocimiento laboral con el compromiso y convivencia institucional, observamos en la Tabla 13, una correlación rho de Spearman negativa moderada ($\gamma_s = -0,575$) y un p-valor = 0,003 inferior al 5% ($p < 0,05$), indicando que los mecanismos de reconocimiento laboral están relacionas negativamente con el compromiso y convivencia institucional en el IESTP Alto Mayo; es decir a pesar de presentar una mala utilización de los mecanismos de reconocimiento laboral existe un buen compromiso y convivencia institucional.

Tabla 13

Prueba de Hipótesis: Mecanismos de reconocimiento laboral y compromiso y convivencia institucional

		Compromiso y convivencia institucional	Mecanismos de reconocimiento laboral
Mecanismos de reconocimiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-0,575**
	Sig. (unilateral)		0,003
	N	22	22
Compromiso y convivencia institucional	Coeficiente de correlación	-0,575**	1,000
	Sig. (unilateral)	0,003	
	N	22	22

Fuente. SPSSv.25.

Pero al correlacionar los mecanismos de reconocimiento laboral con la especificación tecnológica, innovación e investigación aplicada, observamos en la Tabla 14, una correlación rho de Spearman positiva moderada ($\gamma_s = 0{,}420$) y un p-valor = 0,026 inferior al 5% ($p < 0{,}05$), indicando que los mecanismos de reconocimiento laboral están relacionas con la especificación tecnológica, innovación e investigación aplicada en el IESTP Alto Mayo.

Tabla 14

Prueba de Hipótesis: Mecanismos de reconocimiento laboral y especialización tecnológica, innovación e investigación aplicada

		Especificación tecnológica, innovación e investigación aplicada	**Mecanismos de reconocimiento laboral**
Mecanismos de reconocimiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,420*
	Sig. (unilateral)		0,026
	N	22	22
Especificación tecnológica, innovación e investigación aplicada	Coeficiente de correlación	0,420*	1,000
	Sig. (unilateral)	0,026	
	N	22	22

Fuente. SPSSv.25.

Así también, al correlacionar los mecanismos de reconocimiento laboral con el proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología, observamos en la Tabla 15, una correlación rho de

Spearman positiva baja (γ_s = 0,385) y un p-valor = 0,038 inferior al 5% ($p < 0,05$), indicando que los mecanismos de reconocimiento laboral están relacionas con el proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología en el IESTP Alto Mayo.

Tabla 15

Prueba de Hipótesis: Mecanismos de reconocimiento laboral y el proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología

		Proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología	Mecanismos de reconocimiento laboral
Mecanismos de reconocimiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,385*
	Sig. (unilateral)		0,038
	N	22	22
Proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología	Coeficiente de correlación	0,385*	1,000
	Sig. (unilateral)	0,038	
	N	22	22

Fuente. SPSSv.25.

Estos resultados de las Tablas 12 al 15, revelan que a nivel global no existe relación positiva entre los mecanismos de reconocimiento laboral y el desempeño docente en el IESTP Alto Mayo - Moyobamba – 2021; sin embargo, existe correlación positiva entre los mecanismos de reconocimiento laboral con la especificación tecnológica, innovación e investigación aplicada y con el proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología.

3.2 Discusión

El proceso estadístico de la variable *Mecanismos de reconocimiento laboral* utilizados en el IESTP Alto Mayo (Tabla 5) es calificada en nivel malo por la mayoría (95.5%) de los docentes. El puntaje promedio obtenido en esta variable fue malo (18,8 ± 1,6) con bajo grado de variabilidad 8,5%.

Los resultados por dimensiones muestran (Tabla 6), que los mecanismos de reconocimiento laboral en la dimensión *Monetario* fue regular para el 100% de los docentes, pues casi nunca reciben beneficios sociales, nunca recibieron incentivos monetarios, tampoco bonos por cumplimiento de metas institucionales; sin embargo, reconocen que siempre reciben el pago de su remuneración de manera oportuna y que el

monto es adecuado según la función que realizan. El puntaje promedio obtenido en la variable mecanismos de reconocimiento laboral, dimensión *Monetario* fue regular (13,3 ± 0,5) con bajo grado de variabilidad 3,4%. Por otro lado, la dimensión *Motivacional* del reconocimiento laboral (Tabla 7) fue malo, según la calificación del 100% de docentes, ya que según manifestaron, no se les brinda oportunidades de capacitación continua, tampoco se les asigna nuevas responsabilidades, no se les asigna puestos de mayor rango o asensos a niveles más altos dentro de la carrera docente, como reconocimiento a la labor destacada. El puntaje promedio obtenido en la variable mecanismos de reconocimiento laboral, dimensión *Motivacional* fue malo (5,5 ± 1,3) con bajo grado de variabilidad 24,3%. Estos resultados son semejantes a los obtenidos por Lora (2017) quien encontró que el grado de motivación en la institución de estudio fue bajo, ya que no existe reconocimiento, tampoco infraestructura ni recursos necesarios para desarrollar las tareas. Por otro lado, Calvo (2018) encontró resultados parecidos, ya que la motivación organizacional fue regular 53% y bajo 35%.

Respecto a los mecanismos de reconocimiento laboral, Parada (2017) refiere que los docentes perfeccionan la calidad de su desempeño al ser reconocidos por la labor pedagógica que realizan. Expresa que todo trabajador, incluyendo los docentes, necesitan sentirse importantes en su institución, ser valorados por su esfuerzo y contribución. Este bienestar se traduce en elevado desempeño laboral. De ahí lo relevante de realizar estrategias positivas de reconocimiento al desempeño laboral.

Respecto a la variable *Desempeño docente* (Tabla 9), se encontró que el desempeño docente desarrollado en el IESTP Alto Mayo fue bueno para el 63,6% y regular para el 36,4%. El puntaje promedio fue bueno (94,6 ± 6,7) con bajo grado de variabilidad 7,1%. Resultado que es semejante al obtenido por Sum (2015) quien encontró que el desempeño laboral fue favorable; del mismo modo Lora (2017), encontró un desempeño laboral aceptable.

Los resultados por dimensiones muestran que en la dimensión *Compromiso y convivencia institucional* (Tabla 9), el desempeño docente fue bueno para el 90,9% y para el 9,1% fue regular, ya que la mayoría de ellos contribuyeron al logro de los objetivos institucionales, fueron responsables en el ejercicio de sus funciones, trabajaron de manera colaborativa con la comunidad educativa; contribuyeron a un clima organizacional favorable; con

respeto y convivencia democrática. El puntaje promedio de esta dimensión fue bueno (27 ± 2,4) con bajo grado de variabilidad 8,9%.

En la dimensión *Especialización tecnológica, innovación e investigación aplicada,* el desempeño docente fue regular para el 81,8% y para el 18,2% fue malo, ya que un porcentaje de docentes mostraron un manejo actualizado de su especialidad, usaron herramientas y recursos tecnológicos, manejaron conocimientos y herramientas de acuerdo al nivel de educación superior tecnológica; sin embargo un alto porcentaje nunca realizaron proyectos de innovación en el contexto local y regional o vinculándose con otras instituciones, y tampoco realizaron proyectos de investigación frente a las demandas del contexto local y regional. El puntaje promedio en esta dimensión fue regular (15,5 ± 1,9) con bajo grado de variabilidad 12,6%.

En la dimensión *Proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología,* el desempeño docente fue bueno para el 81,8% y para el 18,2% fue regular; ya que la mayoría de docentes contribuyeron en la formulación de los planes de estudios; garantizaron la coherencia y articulaciones entre los elementos del plan de estudios con las competencias del perfil de egreso, diseñaron sesiones de enseñanza aprendizaje considerando el contexto local y regional, generaron aprendizajes prácticos, reflexivos, críticos, colaborativos, creativos y autónomos, evaluaron de manera continua el desarrollo de los aprendizajes, y realizaron la retroalimentación oportuna; sin embargo, la mayoría de ellos a veces buscaron el logro de los objetivos y metas del proyecto educativo institucional, a veces diseñaron sesiones de enseñanza aprendizaje según las características de los estudiantes; a veces usaban estrategias y recursos pedagógicos y tecnológicos pertinentes para el aprendizaje; a veces evaluaron según las diferencias individuales de los estudiantes; y a veces monitorearon el proceso para la mejora de los aprendizajes. El puntaje promedio obtenido en esta dimensión fue bueno (52,1 ± 4,8) con bajo grado de variabilidad 9,2%.

Al realizar la prueba de hipótesis de la relación entre los Mecanismos de reconocimiento laboral y desempeño docente se encontró que el coeficiente de correlación rho de Spearman fue positivo muy bajo ($\gamma s = 0,175$) y un p-valor = 0,218 superior al 5% ($p > 0,05$), indicando que los mecanismos de reconocimiento laboral mayormente no están relacionas con el desempeño docente en el IESTP Alto Mayo, ya que sólo el 3,06% del desempeño docente es explicado por los mecanismos de reconocimiento laboral, entre tanto el 96,94% es explicado por otras variables que no fueron motivo de estudio. Pero se

encontró correlación positiva moderada entre los mecanismos de reconocimiento laboral con la especificación tecnológica, innovación e investigación aplicada (γ_s = 0,420), correlación positiva baja con el proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología (γ_s = 0,385).

Al respecto, la mayoría de autores coincide en señalar que entre los mecanismos de reconocimiento laboral, la motivación es la que mayormente se relaciona con el desempeño docente, citando a Gallardo (2017), "la motivación laboral sí ejerce influencia sobre el desempeño en los docentes"; entre tanto Marino (2017), señala que "existe correlación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente"; por otro lado Calvo (2018), expone "que existe correlación significativa entre la motivación organizacional y el nivel de desempeño docente", explicando que los docentes que se encuentran motivados por la organización mejoran su nivel de desempeño docente lo cual se manifiesta en la mejora de la calidad de la enseñanza-aprendizaje. Y por parte de Lora (2017), se muestra el rol trascendente de la motivación como mecanismo de reconocimiento laboral para mejorar la productividad en la función de los trabajadores. Sin embargo, en la presente investigación los mecanismos de reconocimiento laboral en la dimensión motivacional resultaron en nivel bajo con un porcentaje del 100%, pero el desempeño docente resultó mayormente bueno, fenómeno contradictorio con los antecedentes citados; por otro lado, al observar la dimensión Monetaria de los mecanismos de reconocimiento laboral se advierte que el nivel fue regular en el 100%, esto explicaría por qué se produjo un resultado estadístico de relación positiva muy baja, baja y moderada, según dimensiones del desempeño docente, y que no haya resultado nula.

Los resultados, antecedentes y teorías, concuerdan al mostrar que los mecanismos de reconocimiento laboral, en definitiva, son factores que se relacionan con el desempeño laboral. Generan sentimientos positivos y responsabilidad en el trabajo (Herzberg, 1959), fortalecen las actitudes positivas personales frente al trabajo (Jiménez, 2013), mejoran los resultados de la actividad laboral (Baron, 1996). La dimensión Monetaria de los mecanismos de reconocimiento laboral es muy positiva, ya que impulsa mayor efectividad en el desempeño laboral (Angelucci *et al.*, 2015; Levitt *et al.*, 2012), genera reciprocidad (DellaVigna y Pope, 2016; Contreras *et al.*, 2005); sin embargo, es importante mencionar que en el sector educación la dimensión monetaria no siempre define el nivel de

desempeño docente, ya que al ser una profesión principalmente altruista, el desempeño docente podrá ser el mejor independientemente del nivel salarial o monetario que perciba; como también existirán docentes cuyo desempeño dependerá del nivel salarial (Levacic, 2009). Por ello, la dimensión motivación de los mecanismos de reconocimiento laboral es la que genera mayor nivel de desempeño laboral docente, ya que, al brindar oportunidades de aprendizaje permanente, desafíos en el cargo, delegación de responsabilidades, promoción a cargos más altos, reconocimiento público, entre otras acciones de reconocimiento, se generan motivaciones reales en los trabajadores, fortaleciendo las funciones naturales del puesto de trabajo (Chiavenato, 2011).

CONCLUSIONES

1. Los mecanismos de reconocimiento laboral, se ubicaron en nivel malo con 95.5%. En su dimensión *monetarios* fue regular al 100% y en su dimensión *motivacional* fue malo al 100%.

2. El desempeño docente, se ubicó en el nivel bueno con 63.6%. En su dimensión compromiso y convivencia institucional fue bueno con 90.9%; en su dimensión especialización tecnológica, innovación e investigación aplicada fue regular con 81.8% y en su dimensión proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología fue bueno con 81.8%.

3. La relación entre los mecanismos de reconocimiento laboral y el desempeño docente, fue positiva muy baja con coeficiente de correlación rho de Spearman ($\gamma s = 0{,}175$) y un p-valor = 0,218 superior al 5% ($p > 0{,}05$). La relación entre los mecanismos de reconocimiento laboral y la dimensión compromiso y convivencia institucional del desempeño docente fue negativa moderada con coeficiente de correlación rho de Spearman ($\gamma s = -0{,}575$) y un p-valor = 0,003 inferior al 5% ($p < 0{,}05$). La relación entre los mecanismos de reconocimiento laboral y la dimensión especialización tecnológica, innovación e investigación aplicada del desempeño docente fue positiva moderada con coeficiente de correlación rho de Spearman ($\gamma_s = 0{,}420$) y un p-valor = 0,026 inferior al 5% ($p < 0{,}05$). La relación entre los mecanismos de reconocimiento laboral y la dimensión proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología del desempeño docente fue positiva baja con coeficiente de correlación rho de Spearman ($\gamma_s = 0{,}385$) y un p-valor = 0,038 inferior al 5% ($p < 0{,}05$).

RECOMENDACIONES

1. A la comunidad científica, considerar los resultados de la presente investigación para seguir indagando en la variable mecanismos de reconocimiento laboral sobre todo de tipo motivacionales a fin de fortalecer el desempeño laboral de los docentes, ofreciendo oportunidades de capacitación continua, asignación de mayores responsabilidades y roles de mayor jerarquía a los trabajadores más destacados, generando oportunidades para la promoción de la carrera a cargos más importantes o mediante el reconocimiento público por su desempeño destacado.

2. Al correlacionar la variable desempeño docente con los mecanismos de reconocimiento laboral, tener presente que la carrera docente es principalmente altruista, por ende, el desempeño docente muchas veces es independiente del reconocimiento que reciban los trabajadores.

3. Asimismo se recomienda plantear nuevas investigaciones de tipo propositivas para lograr estructurar planes institucionales de mecanismos de reconocimiento laboral a los docentes, considerando reconocimientos monetarios como pago oportuno, salario apropiado, beneficios sociales, incentivos monetarios o bonos por cumplimiento de metas, y también mecanismos motivacionales como la generación de oportunidades de formación permanente, designación en puestos de mayor responsabilidad o reconocimientos formales, de modo que el personal docente reciba un reconocimiento oportuno y adecuado por su labor y sea motivado a continuar mostrando un buen desempeño.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Angelucci, M; Prina, S.; Heather, R.; y Samek, A. (2015). *When incentives backfire: spillover effects in food choice*. NBER, documento de investigación N° 21481.

Ausubel, D. (1983). *Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. México: Editorial Trillas.

Baron, R. (1996). *Psicología. México*: Prentice-Hall Hispanoamericana.

DellaVigna, S.; Pope, D. (2016). *What motivates effort? Evidence and expert forecasts*. NBER, documento de investigación N° 22193.

Díaz, F.; Hernández, G. (2003). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista.* 2da. ed. México: Mc Graw Hill.

Douma, S.; Schreuder, H. (2002). *Economic Approaches to Organizations*. Pearson Education. Londres.

Feldman (2009). *Psicología con aplicación en países de habla hispana*. México: McGrawHill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Universidad de Lima. Perú.

Ferrer, M. (2002). *Modelo para la evaluación de las habilidades pedagógicas profesionales del maestro primario*.

Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. Edit. Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. México.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: Willey.

Johnson, R. (2003). Estadística elemental. México DF: Math Learning

Levacic, R. (2009). *Teacher Incentives and Performance: An Application of Principal–Agent Theory*. Estudios de Desarrollo de Oxford, Vol. 37, No. 1, Marzo 2009.

Levitt, S.; List, J.; Neckermann, S.; Sadoff, S. (2012). *The behavioralist goes to school: leveraging behavioral economics to improve educational performance*. NBE. Documento de investigación N° 18165.

Maslow, A. (1943). *A theory of motivation*. Psychology Review, pp, 370 – 396

Marchesi, A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes*. *Competencias, emociones y valores*. Madrid, España: Alianza. ISBN: 978-84-206-8401-7 84-206-8401-5

Mc Gregor, D. (1960). *El lado humano de la empresa*. México: McGraw Hill.

Moreno, V. (2003). *El desempeño profesional pedagógico de los profesores de educación secundaria de la ciudad de Veracruz, México.* Resumen Tesis Doctoral. La Habana.

Parra, M. (2008). *Bienestar psicológico en el trabajo docente, en Flexibilidad Laboral y subjetividades: hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. LOM Ediciones, Santiago, Chile.

Peña, A. (2002). *Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito No. 11-02 de Puerto Plata*. [Tesis]. República Dominicana.

Restrepo, A. (2000). *Estrategias para la intervención pedagógica en los procesos de enseñanza y aprendizaje de la lectura y la escritura*. Colombia: Huellas.

Sánchez, H.; Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la investigación científica*. Editorial Mantaro. Lima – Perú.

Stegman, T. (2008). *Evaluación del desempeño docente antecedentes históricos*. Chile: *SEPEC.*

Vigotsky, L. (1978). *Pensamiento y lenguaje.* Argentina: La pléyade.

Webgrafía

Aranda, L. (2015). *Implementación de un plan de estrategias motivacionales para potenciar el desempeño laboral del talento humano de la empresa negocios Valdivieso SAONA SAC 2014.* [Tesis]. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú. http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/957

Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados.* [Tesis]. Universidad de Chile. http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf

Calvo, R. (2018). *La motivación organizacional y el nivel de desempeño en los docentes de la I.E. N° 88071*. [Tesis de posgrado]. Universidad San Pedro. Chimbote, Perú. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/ USANPEDRO/6936/Tesis_60388.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2011). *Gestión del Talento Humano*. Editorial Mc Graw Hill. México.

Contreras, D.; Larrañaga, O.; Flores, L.; Lobato, F; y Macías, V. (2005). *Políticas educacionales en Chile: vouchers, concentración, incentivos y rendimiento.* En: Uso e impacto de la información educativa en América Latina. Chile: PREAL, pp. 61-110. http://mapeal.cippec.org/wp-content/uploads/2014/05/Pol%C3%ADticas-educacionales-en-Chile.-Vouchers-concentracion-incentivos-y-rendimiento.pdf

Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo.* México: McGrawHill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Frias-Navarro, D. (2021). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. Universidad de Valencia. España.

Gallardo, K. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria.* [Tesis de posgrado]. Universidad Nacional Agraria La Molina. Lima, Perú. http://repositorio.lamolina.edu.pe/ bitstream/handle/UNALM/2805/C10-G34-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jiménez, A. (2013). *Cinco herramientas esenciales para motivar a los trabajadores.* http://www.elblogsalmon.com/management/ cinco-herramientas-esenciales-para-motivara-los-trabajadores

Kumagai, S. (2013). *Ausubel's subsumption theory: the role and nature of advance Organizers. California State University – Monterey Bay*. https://bit.ly/2P8CRL9

Ley N° 30512. *Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de La Carrera Pública de sus Docentes.* http://www.minedu.gob.pe/ley-de-institutos/pdf/ley-de-institutos.pdf

Lora, L. (2017). *Estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de la región Lambayeque 2017*. [Tesis]. Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú. https://core.ac.uk/download/pdf/270318005.pdf

Marino, A. (2017). *Motivación laboral y desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural San Pedro, Quiruvilca, 2015*. [Tesis de posgrado]. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo - Perú. http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/3639

Martínez, O. (2007). *El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional*. [Tesis doctoral]. Universidad Autónoma de Barcelona. España. https://www.tdx.cat/handle/10803/5048

Morduchowicz, A. (2002). *Carreras, incentivos y estructuras salariales docentes.* En *documentos* de trabajo N° 23. Santiago de Chile: PREAL. www.preal.org

Parada, J. (2017). *Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente.* Revista Mundo Fesc, Núm. 14, 2017, pp. 42-56. ISSN 2216-0353.

Ponce, Z. (2005). *Desempeño Profesional Pedagógico del Tutor de la Microuniversidad Pedagógica de nivel Primario.* [Tesis]. Instituto Superior Pedagógico "Juan Marinello". La Habana, Cuba. http://www.cubaeduca.cu/media/www.cubaeduca.cu/medias/pdf/5286.pdf

Resolución Viceministerial N° 213-2019-MINEDU. 26, agosto 2019. *Aprueba el Marco de Competencias del Docente de Educación Superior Tecnológica en el Área de la Docencia.* http://www.minedu.gob.pe/superiortecnologica/pdf/rvm-n-213-2019-minedu.pdf

Revilla, L. (2017). *Estrategias motivacionales que coadyuven al desempeño laboral de los docentes en el departamento de biología y química de la Face de la Universidad de Carabobo.* [Tesis de posgrado]. Universidad de Carabobo. Venezuela. http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4636/lrevilla.pdf?sequence=1

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral.* [Tesis]. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/ 2015/05/43/Sum-Monica.pdf

Tenti, E. (2003). *Algunas dimensiones de la profesionalización de los docentes*. Representaciones y temas de la agenda política. https://publications.iadb.org/es/publicacion/13509/algunas-dimensiones-de-la-profesionalizacion-de-los-docentes-representaciones-y

UNESCO. (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente: un estudio comparado entre 50 países de América y Europa.* Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, UNESCO. Santiago. http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf

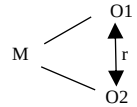
UNESCO. (2015). *Educación para Todos (EPT) en América Latina y el Caribe: Balance y Desafíos post-2015. Declaración de Lima.* www.unesco.org. Lima, Perú,0ctubre 2014.

Vaillant, D. (2004). *Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas y debates.* En documentos de trabajo N° 31. Santiago de Chile: PREAL. www.preal.org

ANEXOS

Anexo 1
Matriz de consistencia

Título: Mecanismos de reconocimiento laboral y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo" - Moyobamba - 2021.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES DE ESTUDIO	MÉTODOS
¿Qué tipo de relación existe entre los mecanismos de reconocimiento laboral y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo" - Moyobamba - 2021?	**OBJETIVO GENERAL:** Determinar el tipo de relación que existe entre los mecanismos de reconocimiento laboral y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo" - Moyobamba – 2021. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** -Describir los mecanismos de reconocimiento laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo" - Moyobamba – 2021, en sus dimensiones monetarios y motivacionales. -Describir el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo" - Moyobamba – 2021, en sus dimensiones: compromiso- convivencia; especialización, innovación e investigación; proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología. - Establecer el grado de relación que existe entre los mecanismos de reconocimiento laboral y las dimensiones del desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo" - Moyobamba – 2021. **HIPÓTESIS:** **Hi:** Existe relación positiva entre los mecanismos de reconocimiento laboral y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo" - Moyobamba - 2021.	**Variable 1:** Mecanismos de reconocimiento laboral **Definición conceptual:** El reconocimiento en el campo laboral, según Herzberg (1959) es un factor motivador que genera satisfacción laboral en los trabajadores. Según este autor, el reconocimiento de una labor bien realizada, del cumplimiento de metas y objetivos, se relaciona con los sentimientos positivos de los empleados acerca de su trabajo, los que a su vez se relacionan con el nivel de logro y responsabilidad del individuo. **Definición Operacional:** Los mecanismos de reconocimiento laboral se expresan en escala de muy bueno, bueno regular, malo, muy malo, según el análisis de las dimensiones: monetarios y motivacionales. La medición de los indicadores se realizó mediante la aplicación de un cuestionario elaborado por la investigadora, validado mediante juicio de expertos y confiable mediante el coeficiente de Crombach. **Variable 2:** Desempeño docente. **Definición Conceptual** Moreno (2003) lo define como la actuación real de los profesores en la práctica docente, manifestándose el dominio actualizado de un campo del saber y de estrategias pedagógicas, conocimiento de los sujetos y de los contextos, en el marco de responsabilidades docentes preestablecidas y evidenciando una actitud ética, de colaboración e identificación con la institución escolar, con la comunidad educativa, en las condiciones sociales, ambientales, materiales y políticas existentes. Según el Marco de Competencias del Docente de Educación Superior Tecnológica en el área de la docencia (RVM N°213-2019MINEDU) la docencia comprende la enseñanza en aula, taller o laboratorio, actividades asociadas al diseño y desarrollo curricular, asesoría, consejería y tutoría académica; entre otras; así mismo comprende actividades de investigación aplicada e innovación tecnológica. **Definición Operacional** El desempeño docente se expresa en escala de muy bueno, bueno regular, malo, muy malo, según el análisis de sus tres dimensiones. La medición de los indicadores se realizó mediante la aplicación de un cuestionario elaborado por la investigadora, validado mediante juicio de expertos y confiable mediante el coeficiente de Crombach.	**DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:** El diseño de investigación fue no experimental, correlacional.  Donde: M = Muestra O1 = Variable 1: Mecanismos de reconocimiento laboral O2 = Variable 2: Desempeño docente r = Relación entre las variables **POBLACIÓN:** 22 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo" de Moyobamba que laborarán durante el año académico 2021. **MUESTRA:** muestra censal **TÉCNICAS:** Encuesta **INSTRUMENTOS:** Cuestionario **ANÁLISIS DE DATOS:** a. Se estableció un nivel de significancia del α = 5% = 0.05 b. La Hipótesis fue contrastada mediante el estadístico de prueba correspondiente al Coeficiente de Correlación de Spearman, dado que la prueba de homogeneidad de Shapiro-Wilk para datos menores a 50 fue en la variable mecanismos de reconocimiento laboral fue inferior al 5% (p-valor=0.000<0.05) y en la variable desempeño docente fue superior al 5% (p-valor=0.441>0.05), por lo que se decidió que los datos no tienen una distribución normal. c. Se obtuvo el coeficiente de correlación rho de Spearman. d. La hipótesis se verificó según las condiciones del valor "p" de la prueba t-Student: Si el valor de "p" es menor que el 5% (p<0.05) entonces se rechaza H_0 y acepta H_1. Si el valor de "p" es mayor que el 5% (p>0.05) entonces se acepta H_0. e. Se hizo uso de los principales estadígrafos de posición y dispersión como son el promedio, la desviación estándar y el coeficiente de variación. f. Los datos fueron presentados en tablas y figuras estadísticas construidas según estándares establecidos para la investigación. g. El procesamiento de los datos se hizo en forma electrónica mediante el Software SPSS v25.

Anexo 2

Instrumentos para la recolección de datos

CUESTIONARIO

Mecanismos de reconocimiento laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo" - Moyobamba - 2021.

Instrucciones:
Estimado colega, a continuación, se presenta una lista de ítems acerca de Mecanismos de reconocimiento laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo". Marca con objetividad. Tu identidad se mantendrá en anonimato, pues esta encuesta es sólo para fines de investigación para la obtención de grado académico y no tiene vínculo alguno con el Ministerio de Educación.

Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Monetarios					
1. ¿Recibes tu pago de manera oportuna?					
2. ¿El salario que recibes es el apropiado para la función que realizas?					
3. ¿El instituto te brinda beneficios sociales?					
4. ¿El Instituto te brinda incentivos monetarios en caso de realizar una labor docente destacada?					
5. ¿Existe algún tipo de bono por cumplimiento de metas institucionales?					
Motivacionales					
6. ¿El Instituto te brinda oportunidades de capacitación continua como reconocimiento al trabajo destacado?					
7. ¿Se te asignan nuevas y más importantes responsabilidades como reconocimiento a la labor docente destacada?					
8. ¿Se te asigna puestos de mayor rango como resultado de tu labor docente destacada?					
9. ¿Se te promueve de manera definitiva a categorías más altas dentro de la carrera docente, por tu labor docente destacada?					
10. ¿El Instituto reconoce públicamente (mediante resolución o de manera verbal) por tu labor docente destacada?					

Fuente: Teoría de contratos y del principal – agente y Teoría de la motivación – higiene de Herzberg.

CUESTIONARIO
Desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo" - Moyobamba - 2021.

Instrucciones:
Estimado colega, a continuación, se presenta una lista de ítems acerca del desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo". Marca con total sinceridad y objetividad. Tu identidad se mantendrá en anonimato, pues esta encuesta es sólo para fines de investigación para la obtención de grado académico y no tiene vínculo alguno con evaluaciones del Ministerio de Educación.

Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Compromiso y convivencia institucional					
Compromiso profesional con la institución					
1. ¿Con su labor docente, contribuye Ud. al logro de los objetivos institucionales?					
2. ¿Actúa Ud. con responsabilidad en el ejercicio de sus funciones?					
3. ¿Realiza Ud. trabajo colaborativo con la comunidad educativa?					
Clima institucional y convivencia					
4. ¿En su labor docente, busca Ud. generar un clima favorable en la institución?					
5. ¿Practica el respeto en todo momento?					
6. ¿Promueve la convivencia democrática?					
Especialización tecnológica, innovación e investigación aplicada					
Especialidad y herramientas tecnológicas					
7. ¿Demuestra un manejo actualizado de tu especialidad?					
8. ¿Hace uso de herramientas y recursos tecnológicos asociados a la unidad didáctica?					
9. ¿Maneja conocimientos y herramientas de acuerdo al nivel de la educación superior tecnológica?					
Innovación					
10. ¿Realiza proyectos de innovación que responden al contexto local y regional?					
11. ¿Realiza proyectos de innovación vinculándote otras instituciones?					
Investigación aplicada					
12. ¿Realiza proyectos de investigación aplicada que responden al contexto local y regional? (opcional si lo señala su modelo educativo).					
Proceso de enseñanza aprendizaje en Tecnología					
Formulación de planes de estudios.					
13. ¿Contribuye a la formulación de los planes de estudios (syllabus) en interacción con sus pares?					
14. ¿Sus planes de estudio (syllabus) guardan coherencia con las competencias del perfil de egreso?					

15. ¿Busca el logro de los objetivos del Proyecto educativo institucional en su plan de estudios (Syllabus)?					
Planificación y organización del proceso de enseñanza aprendizaje.					
16. ¿Diseña sesiones de enseñanza aprendizaje orientados al logro de las competencias definidas en el plan de estudios?					
17. ¿Diseña sesiones de enseñanza aprendizaje considerando el contexto local y regional?					
18. ¿Diseña sesiones de enseñanza aprendizaje considerando las características de los estudiantes?					
Facilitación del proceso de aprendizaje					
19. ¿Actúa Ud. como mediador en el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes?					
20. ¿Muestra Ud. dominio de estrategias y recursos pedagógicos y tecnológicos pertinentes para el desarrollo del aprendizaje?					
21. ¿Genera Ud. aprendizaje práctico, reflexivo, crítico, colaborativo, creativo y autónomo en los estudiantes?					
Evaluación de los aprendizajes.					
22. ¿Evalúa Ud. de manera continua el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes?					
23. ¿Evalúa Ud. teniendo en cuenta las diferencias individuales de los estudiantes?					
24. ¿Realiza retroalimentación oportuna?					
25. ¿Monitorea el proceso formativo de sus estudiantes, para lograr la mejora de los aprendizajes?					

Fuente: RVM N° 213-2019-MINEDU.

Anexo 3

Validación de los instrumentos por juicio de expertos

Ficha de validación del instrumento

I. Datos informativos

Apellidos y nombres del experto	Institución donde labora	Grado académico	Autor del instrumento
La Torre Bocanegra, Rosana	I.E. Yntegral - Moyobamba	Maestra en Psicología Educativa	Bach. Rosana Pinedo Vargas
Título del instrumento: Mecanismos de reconocimiento laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo" - Moyobamba - 2021.			

Instrucciones: Lea cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con honestidad y juicio crítico según corresponda.

Alternativas:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

II. Aspectos de validación

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				x	
Objetividad	Está expresado en premisas observables.					x
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					x
Organización	Existe una organización lógica.					x
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					x
Intencionalidad	Está adecuado para valorar aspectos de la variable.				x	
Consistencia	Está basado en los aspectos teórico científico.					x
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones.					x
Metodología	Las estrategias responden al propósito de la investigación.					x
Pertinencia	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				x	
Subtotal					12	35
Total		47				

III. Opinión de aplicación: Es procedente la aplicación del instrumento en esta investigación.

IV. Promedio de evaluación: …47 puntos…

Rioja, 09 de noviembre del 2021

Lic. Rosana La Torre Bocanegra
ESPECIALISTA EN PSICOPEDAGOGÍA
MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Ficha de validación del instrumento

I. Datos informativos

Apellidos y nombres del experto	Institución donde labora	Grado académico	Autor del instrumento
La Torre Bocanegra, Rosana	I.E. Yntegral - Moyobamba	Maestra en Psicología Educativa	Bach. Rosana Pinedo Vargas
Título del instrumento: Desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo" - Moyobamba - 2021.			

Instrucciones: Lea cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con honestidad y juicio crítico según corresponda.

Alternativas:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

II. Aspectos de validación

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				x	
Objetividad	Está expresado en premisas observables.					x
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					x
Organización	Existe una organización lógica.					x
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					x
Intencionalidad	Está adecuado para valorar aspectos de la variable.				x	
Consistencia	Está basado en los aspectos teórico científico.					x
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones.					x
Metodología	Las estrategias responden al propósito de la investigación.					x
Pertinencia	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					x
Subtotal					8	40
Total		48				

III. Opinión de aplicación: Es procedente la aplicación del instrumento en esta investigación.

IV. Promedio de evaluación: …48 puntos…

Rioja, 09 de noviembre del 2021

Lic. Rosana La Torre Bocanegra
ESPECIALISTA EN PSICOPEDAGOGÍA
MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Ficha de validación del instrumento

I. Datos informativos

Apellidos y nombres del experto	Institucion donde labora	Grado academico	Autor del instrumento
Mijahuanga Chumbe Zarita Isabel	UGEL Bellavista	Maestria en Ciencias de la Educacion con mencion en Gestion Educativa	Bach. Rosana Pinedo Vargas
Titulo del instrumento: Mecanismos de reconocimiento laboral en el Instituto de Educacion Superior Tecnologico Publico "Alto Mayo" - Moyobamba - 2021.			

Instrucciones: Lea cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con honestidad y juicio critico según corresponda.

Alternativas:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

II. Aspectos de validación

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.					✓
Objetividad	Está expresado en premisas observables.				✓	
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					✓
Organizacion	Existe una organizacion logica.					✓
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					✓
Intencionalidad	Está adecuado para valorar aspectos de la variable.					✓
Consistencia	Esta basado en los aspectos teorico cientifico.					✓
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones.					✓
Metodologia	Las estrategias responden al proposito de la investigacion.					✓
Pertinencia	El instrumento responde al momento oportuno o mas adecuado.					✓
Subtotal						
Total		49				

III. Opinión de aplicación: Es procedente la aplicación del instrumento en esta investigación.

IV. Promedio de evaluación: 49 puntos.

Rioja, 10 de noviembre del 2021

M. Sc. ZARITA I. MIJAHUANGA CHUMBE

Ficha de validación del instrumento

V. Datos informativos

Apellidos y nombres del experto	Institucion donde labora	Grado academico	Autor del instrumento
Mijahuanga Chumbe Zarita Isabel	UGEL Bellavista	Maestria en Ciencias de la Educacion con mención en Gestión Educativa	Bach. Rosana Pinedo Vargas
Titulo del instrumento: Desempeño docente en el Instituto de Educacion Superior Tecnologico Publico "Alto Mayo" - Moyobamba - 2021.			

Instrucciones: Lea cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con honestidad y juicio critico según corresponda.
Alternativas:
Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

VI. Aspectos de validación

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.					✓
Objetividad	Esta expresado en premisas observables.					✓
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					✓
Organizacion	Existe una organizacion logica.					✓
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					✓
Intencionalidad	Está adecuado para valorar aspectos de la variable.					✓
Consistencia	Esta basado en los aspectos teorico cientifico.					✓
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones.					✓
Metodologia	Las estrategias responden al proposito de la investigacion.					✓
Pertinencia	El instrumento responde al momento oportuno o mas adecuado.					✓
Subtotal						
Total		50				

VII. Opinión de aplicación: Es procedente la aplicación del instrumento en esta investigación.

VIII. Promedio de evaluación: 50 puntos

Rioja, Rioja, 10 de noviembre del 2021

M. Sc. ZARITA I. MIJAHUANGA CHUMBE

Ficha de validación del instrumento

I. Datos informativos

Apellidos y nombres del experto	Institución donde labora	Grado académico	Autor del instrumento
FERNÁNDEZ CARRION MANUEL	I.E. Nº 01081 SANTA ROSA DEL ALTO MAYO.	MAGÍSTER EN EDUCACIÓN	Bach. Rosana Pinedo Vargas
Título del instrumento: Mecanismos de reconocimiento laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo" - Moyobamba - 2021.			

Instrucciones: Lea cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valórelos con honestidad y juicio crítico según corresponda.

Alternativas:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

II. Aspectos de validación

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
Objetividad	Está expresado en premisas observables.				X	
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
Organización	Existe una organización lógica.					X
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
Intencionalidad	Está adecuado para valorar aspectos de la variable.					X
Consistencia	Está basado en los aspectos teórico científico.				X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones.					X
Metodología	Las estrategias responden al propósito de la investigación.					X
Pertinencia	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
Subtotal					12	35
Total		47				

III. Opinión de aplicación: Es procedente la aplicación del instrumento en esta investigación.

IV. Promedio de evaluación: 47 puntos.

Rioja, 04 de noviembre del 2021

Firma y Sello

Mg. MANUEL FERNÁNDEZ CARRION
DNI Nº 80652791

Ficha de validación del instrumento

I. Datos informativos

Apellidos y nombres del experto	Institución donde labora	Grado académico	Autor del instrumento
FERNÁNDEZ CARRION MANUEL	IE. Nº 01081 SANTA ROSA DEL ALTO MAYO.	MAGISTER EN EDUCACIÓN	Bach. Rosana Pinedo Vargas

Título del instrumento: Desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo" - Moyobamba - 2021.

Instrucciones: Lea cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con honestidad y juicio crítico según corresponda.

Alternativas:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

II. Aspectos de validación

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
Objetividad	Está expresado en premisas observables.				X	
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
Organización	Existe una organización lógica.					X
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
Intencionalidad	Está adecuado para valorar aspectos de la variable.					X
Consistencia	Está basado en los aspectos teórico científico.				X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones.					X
Metodología	Las estrategias responden al propósito de la investigación.					X
Pertinencia	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
Subtotal					12	35
Total		47				

III. Opinión de aplicación: Es procedente la aplicación del instrumento en esta investigación.

IV. Promedio de evaluación: 47 puntos.

Rioja, 09 de noviembre del 2021

Firma y Sello

Mg. MANUEL FERNÁNDEZ CARRION
DNI Nº 80652791

Anexo 4

Análisis de confiabilidad de los instrumentos de medición

Prueba de confiabilidad del Cuestionario para evaluar los mecanismos de reconocimiento de reconocimiento laboral

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left[1 - \frac{\sum S_{iS}^2}{S_T^2}\right]$$

Donde:

K: Número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems

S_T^2: Varianza de la suma de los ítems

α: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla de valoración del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Valor del CCI	Fuerza de la concordancia
Superior a 0.90	Excelente
0.81 – 0.90	Bueno
0.71 – 0.80	Aceptable
0.61 – 0.70	Moderado
0.51 – 0.60	Cuestionable
0.30 – 0.50	Pobre
Inferior a 0.30	Inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003) citado por Frías-Navarro, D (2021).

Tabla de estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.748	10

Tabla de estadísticas de total de elemento

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	13.77	2.565	0.362	0.755
2	14.77	2.565	0.393	0.758
3	16.50	1.786	0.469	0.728
4	17.77	2.565	0.311	0.750
5	17.77	2.565	0.311	0.750
6	17.55	1.784	0.521	0.713
7	17.64	1.385	0.873	0.622
8	17.68	1.561	0.772	0.652
9	17.73	2.017	0.829	0.683
10	17.77	2.565	0.311	0.750

Se observa un valor de coeficiente de fiabilidad de consistencia interna de alfa de Cronbach aceptable ($\alpha = 0.748$), para el número de 10 elementos. Por lo que el instrumento está apto a ser aplicado a las unidades de análisis.

Cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach del instrumento que evalúa el desempeño docente

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left[1 - \frac{\sum S_{iS}^2}{S_T^2}\right]$$

Donde:

K: Número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems

S_T^2: Varianza de la suma de los ítems

α: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla de valoración del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Valor del CCI	Fuerza de la concordancia
Superior a 0.90	Excelente
0.81 – 0.90	Bueno
0.71 – 0.80	Aceptable
0.61 – 0.70	Moderado
0.51 – 0.60	Cuestionable
0.30 – 0.50	Pobre
Inferior a 0.30	Inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003) citado por Frías-Navarro, D (2021).

Tabla de estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.804	25

Tabla de estadísticas de total de elemento

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	90.32	40.513	0.341	0.799
2	89.82	41.489	0.443	0.793
3	91.18	47.775	0.380	0.835
4	89.95	42.426	0.409	0.796
5	89.73	43.255	0.479	0.797
6	89.77	43.708	0.394	0.801
7	90.55	39.784	0.573	0.786
8	90.27	40.113	0.446	0.792
9	90.86	41.171	0.698	0.787
10	93.36	43.481	0.351	0.801
11	93.64	45.195	0.322	0.806
12	93.64	45.195	0.322	0.806
13	90.41	42.825	0.312	0.804
14	90.27	39.160	0.430	0.793
15	90.73	34.494	0.807	0.763
16	90.73	37.827	0.672	0.778
17	90.18	37.965	0.614	0.781
18	91.27	41.255	0.483	0.792
19	89.64	45.195	0.322	0.806
20	91.45	43.307	0.333	0.799
21	90.55	39.784	0.573	0.786
22	90.64	42.147	0.252	0.803
23	91.09	43.610	0.156	0.806
24	90.18	45.013	0.325	0.813
25	91.05	43.093	0.390	0.805

Se observa un valor de coeficiente de fiabilidad de consistencia interna de alfa de Cronbach aceptable ($\alpha = 0.748$), para el número de 10 elementos. Por lo que el instrumento está apto a ser aplicado a las unidades de análisis.

Se observa un valor de coeficiente de fiabilidad de consistencia interna de alfa de Cronbach aceptable ($\alpha = 0.804$), para el número de 25 elementos. Por lo que el instrumento está apto a ser aplicado a las unidades de análisis.

Estadísticas de confiabilidad por ítems de la variable mecanismos de reconocimiento laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
preg3x	4.50	1.786	0.469	0.863
preg6x	5.55	1.784	0.521	0.845
preg7x	5.64	1.385	0.873	0.738
preg8x	5.68	1.561	0.772	0.773
preg9x	5.73	2.017	0.829	0.810

Resultados del cuestionario por ítems de la variable mecanismos de reconocimiento laboral

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
V1	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
preg1x	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	22	100.0
preg2x	0	0.0	0	0.0	0	0.0	22	100.0	0	0.0
preg3x	0	0.0	16	**72.7**	6	27.3	0	0.0	0	0.0
preg4x	22	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
preg5x	22	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
preg6x	17	**77.3**	5	22.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
preg7x	20	**90.9**	1	4.5	1	4.5	0	0.0	0	0.0
preg8x	21	**95.5**	0	0.0	1	4.5	0	0.0	0	0.0
preg9x	21	**95.5**	1	4.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
preg10x	22	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

Resultados del cuestionario por ítems de la variable desempeño docente

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
V2	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
p1y	0	0.0	0	0.0	6	27.3	3	13.6	13	**59.1**
p2y	0	0.0	0	0.0	2	9.1	0	0.0	20	**90.9**
p3y	1	4.5	2	9.1	5	22.7	14	**63.6**	0	0.0
p4y	0	0.0	0	0.0	0	0.0	7	31.8	15	**68.2**
p5y	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	9.1	20	**90.9**
p6y	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	13.6	19	**86.4**
p7y	0	0.0	0	0.0	4	18.2	12	**54.5**	6	27.3
p8y	0	0.0	0	0.0	4	18.2	6	27.3	12	**54.5**
p9y	0	0.0	0	0.0	5	22.7	17	**77.3**	0	0.0
p10	16	**72.7**	6	27.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
p11y	22	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
p12y	22	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
p13y	0	0.0	0	0.0	3	13.6	11	**50.0**	8	36.4
p14y	0	0.0	0	0.0	7	31.8	0	0.0	15	**68.2**
p15y	0	0.0	0	0.0	12	**54.5**	0	0.0	10	45.5
p16y	0	0.0	0	0.0	8	**36.4**	8	36.4	6	27.3
p17y	0	0.0	0	0.0	5	22.7	2	9.1	15	**68.2**
p18y	0	0.0	0	0.0	15	**68.2**	6	27.3	1	4.5
p19y	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	22	100.0
p20y	0	0.0	0	0.0	18	**81.8**	4	18.2	0	0.0
p21y	0	0.0	0	0.0	4	18.2	12	**54.5**	6	27.3
p22y	0	0.0	0	0.0	6	27.3	10	**45.5**	6	27.3
p23y	0	0.0	0	0.0	11	**50.0**	10	45.5	1	4.5
p24y	0	0.0	0	0.0	1	4.5	10	45.5	11	**50.0**
p25y	0	0.0	0	0.0	11	**50.0**	9	40.9	2	9.1

Anexo 5

Autorización para aplicación de instrumentos

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "ALTO MAYO"
CREADO CON R.M. Nº 87-86-ED, DEL 20-02-1986.
REVALIDADO CON R.D. Nº 127-2005-ED, del 31-03-2005

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Carta. N.º 008-2021-DRESM/IESTP "AM"/DG

A : CPCC. ROSANA PINEDO VARGAS

ASUNTO : Autorización a lo solicitado

FECHA : Moyobamba 01 de diciembre 2021

REF : Solicita Aplicar Instrumento de Recojo de Información de Proyecto de investigación

Por el presente me dirijo a usted para manifestarle que con fecha 29 de noviembre último, usted solicita aplicar un instrumento de recojo de información (encuesta) del proyecto "MECANISMO DE RECONOCIMIENTO LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO ALTO MAYO – MOYOBAMBA - 2021" en nuestro IESTP" Alto Mayo", en tal sentido nuestra institución autoriza lo solicitado

Sin otro particular me suscribo de usted

Atentamente,

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "ALTO MAYO"
LIC. CARLOS GUSTAVO MONTALVO LINGÁN
DIRECTOR GENERAL (e)

Cc
Archivo

Anexo 6

Archivo fotográfico

Foto 1. Frontis de la institución donde se realizó la investigación

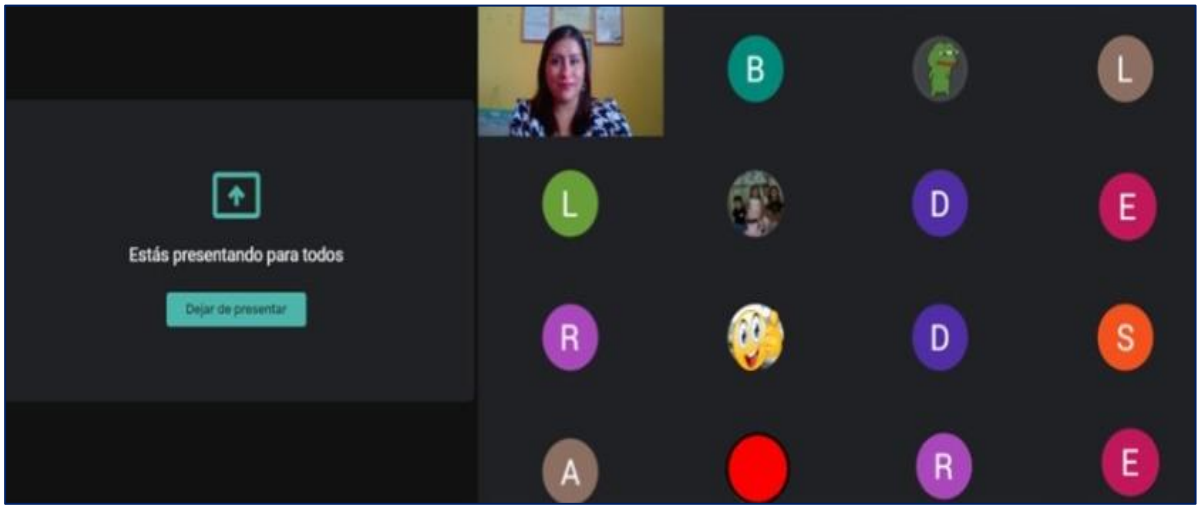


Foto 2. Reunión virtual donde se realizó el recojo de información

Mecanismos de reconocimiento laboral y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo” - Moyobamba – 2021

por Rosana Pinedo - Vargas

Fecha de entrega: 03-nov-2022 08:35a.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 1943398058
Nombre del archivo: MAEST.GEST.EDUC.-_Rosana_Pinedo_Vargas_-similitud_20.docx (12.12M)
Total de palabras: 15688
Total de caracteres: 88756

Mecanismos de reconocimiento laboral y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo" - Moyobamba – 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	20%	3%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	www.minedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
6	revistas.unsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	1library.co Fuente de Internet	1%