



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación y el desempeño docente en la Institución  
Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave  
– 2017.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Br. Zarate Velarde, Jose Alberto

**ASESOR:**

Dr. Vásquez Arce, Percy

**SECCIÓN:**

EDUCACIÓN E IDIOMAS

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
INNOVACIONES PEDAGOGICAS**

**TRUJILLO – PERÚ**

**2017**

## PAGINA DE JURADOS

---

M.Sc. Mendoza Mollocondo, Charles Ignacio  
**Presidente**

---

M.Sc. Yudy Benabides Chahuares  
**Primer miembro**

---

Vásquez Arce, Percy  
**Vocal**

## **DEDICATORIA**

Con amor, respeto y cariño a mi madre INES VELARDE DE ZARATE, a su constancia e invaluable apoyo, que día a día comparte conmigo la tarea de construir un futuro objetivo.

A mi esposa e hijos Brayan, Daniel y Rodrigo; quienes representan la fuerza que me impulsa a seguir luchando.

**Jose Alberto.**

## **AGRADECIMIENTO**

Mi gratitud:

Al Dr. Vásquez Arce, Percy por su asesoramiento como Director de Tesis, ejecución del informe y la sustentación correspondiente.

A los miembros del jurado: presidido por el M.Sc. Mendoza Mollocondo, Charles Ignacio primer miembro, M.Sc. Yudy Benabides Chahuares segundo miembro por sus valiosas contribuciones y sugerencias.

A la Universidad César Vallejo de Trujillo por darme la oportunidad de estudiar la maestría en administración de la Educación y ver concretado mi formación como magíster.

**Jose Alberto.**

## **PRESENTACIÓN**

El presente trabajo de investigación es la tesis denominada La motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017. Que tiene por finalidad determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la IES “JCM” de Ilave – 2017.

En cumplimiento al Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado de Magíster en Educación con mención en Administración de la educación.

El autor

## ÍNDICE

Carátula.....	i
<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	
Página del jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice .....	vii
<b>RESUMEN .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. Realidad Problemática.....	10
1.2. Antecedentes.....	10
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	14
1.4. Problema.....	23
1.5. Justificación.....	24
1.6. Hipótesis.....	25
1.7. Objetivos.....	26
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	
2.1. Diseño de investigación.....	27
2.2. Variables, Operacionalización.....	27
2.3. Población, y muestra.....	28
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....,	28
2.5. Métodos de análisis de datos.....	29
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>30</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>45</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>46</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>47</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>48</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>49</b>
<b>Instrumentos</b>	
<b>Validación de los instrumentos</b>	
<b>Matriz de consistencia</b>	
<b>Constancia emitida por la institución que acredite la relación de estudio in situ</b>	

## RESUMEN

La presente Investigación motivo de éste informe aborda el tema de motivación y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017. Tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017. Por otro lado se observó que la motivación es un factor importante que deben garantizar un buen desempeño docente, Por ello, se planteó el problema de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” de Ilave - 2017?

La investigación es de tipo no experimental y el diseño es descriptivo correlacional Se toma como población de investigación a los 81 docentes de la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui. De esta población se toma, mediante el muestreo aleatorio al azar, una muestra consistente de 32 docentes. Se utiliza la técnica de la encuesta para la recolección de información sobre las variables de investigación; el instrumento de investigación fue la Encuesta.

Los resultados obtenidos durante el procesamiento de datos permitió conocer la existencia de la correlación entre la motivación y el desempeño docente mostrando que existe un grado de relación  $R_s = 0.93$ . La conclusión más importante es saber que a mayor motivación existe desempeño docente favorable.

Palabras Claves: Motivación, desempeño docente.

## ABSTRACT

The present research work approaches the subject of the thesis the motivation and teacher performance at the secondary educative institutions “José Carlos Mariátegui” Ilave from - 2017, aims to determine the relationship between motivation and teacher performance at the secondary educative institutions “José Carlos Mariátegui” Ilave from – 2017. On the other hand it was observed that motivation is an important factor that must guarantee a good teaching performance, therefore, the problem was posed as follows: What is the relationship between motivation and teaching performance at the José Carlos Mariátegui Educational Institution in Ilave - 2017?

The research is non-experimental and the design is descriptive correlation. The 81 teachers of the José Carlos Mariátegui Secondary Educational Institution are taken as research population. From this population, a random sample of 32 teachers is taken by random sampling. The survey technique is used to collect information on research variables; the research instrument was the Survey,

The results obtained during the data processing allowed to know the existence of the correlation between the motivation and the teaching performance showing that there is a degree of relation  $R_s = 0.93$ . The most important conclusion is to know that to a greater motivation there is a favorable teaching performance.

**Keywords:** Motivation, teacher performance.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática.

El problema surge en razón a observaciones realizadas por el autor de la presente investigación, en la Institución Educativa Secundaria “JCM” de Ilave, donde se pudo ver ciertas deficiencias en el desempeño laboral de los docentes, por lo que suponemos que uno de los factores es la falta de motivación.

Por ende consideré importante el tema de la motivación para un buen desempeño docente, de manera que los docentes se sientan contentos y conformes con el puesto que les corresponde, con mejora de sueldos y un buen clima laboral, respecto a ello se ha podido observar que existen ciertas deficiencias, lo cual hace que el desempeño docente de los profesionales sea también deficiente en la Institución Educativa Secundaria.

Por tanto considero que en la presente investigación se realizó el estudio para conocer si existe la relación entre motivación y su desempeño docente, teniendo en cuenta los aspectos inherentes inmersos en la variable motivación; orientándonos a la buscar un mejor servicio educativo para satisfacer al estudiante y a la sociedad de la ciudad de Ilave, que brinda la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave.

### 1.2. Antecedentes.

Es importante destacar que existen muchas investigaciones que se realizaron respecto a la motivación y desempeño docentes, para la presente investigación se ha considerado investigaciones similares realizadas tanto a nivel internacional, nacional y regional, entonces entre los trabajos encontrados podemos citar:

#### **Nivel internacional**

En su investigación, **Sum M. (2015)**, cuyo título es Motivación y Desempeño Laboral, refiere al trabajo realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de Quetzaltenando, desarrollado en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Arribaron a lo siguiente:

Manifiesta que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos con los que se trabajó en la zona 1 de Quetzaltenango.

Por otro lado aduce que la motivación brindada al personal administrativo de la empresa, genera entusiasmo y sentimiento de satisfacción al recibir incentivo o recompensa por un desempeño laboral bueno.

Así mismo refiere que a través de la escala de Likert, se comprueba que los trabajadores reciben felicitaciones por parte de sus superiores al realizar correctamente su trabajo, lo que ayuda a que tengan un desempeño laboral bueno.

En cuanto al desempeño laboral indica que a través de la escala de Likert, aplicado a los trabajadores de la empresa, concluye que para la mayoría fueron favorables, estadísticamente se encuentran dentro de la significación y fiabilidad.

### **Nivel nacional**

Por otro lado **Bisetti J. (2015)**, en su investigación titulada. Motivación y Desempeño Laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015; desarrollado en la Universidad César Vallejo con sede en Lima. Llegando a concluir como sigue:

Manifiesta que existe una relación baja entre la motivación y el desempeño laboral en el personal subalterno de la Institución Armada del Perú, en el año 2015.

Así mismo indica que existe correlación baja entre la dimensión de logro y la variable desempeño laboral, en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú en el año 2015.

De igual forma menciona que existe correlación inversa muy baja entre la dimensión de poder y la variable desempeño laboral, en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú en el año 2015

También menciona que existe correlación inversa muy baja entre la dimensión de afiliación y la variable desempeño laboral, en el personal subalterno

Según **Reynaga Y. (2015)**, en su investigación denominada motivación y desempeño Laboral del personal en el hospital Hugo pesce pescetto de Andahuaylas efectuada en el año 2015, en la universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas. El autor concluye:

En base al objetivo general para determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral del personal se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa.

Considerando el objetivo específico numero uno para determinar la relación de dimensión intensidad y la participación del empleado se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la dimensión intensidad y participación del empleado. Además la correlación de spearman es 0.245 lo que indica una correlación positiva baja.

Para el segundo objetivo específico que implica determinar la relación de dimensión dirección con la formación de desarrollo profesional en el Hospital Hugo Pesce Pescetto, se puede afirmar que no existe relación significativa entre la dimensión dirección y formación de desarrollo profesional. Además la correlación de spearman es 0.049 lo que indica una correlación positiva moderada.

Referente al tercer objetivo específico que indica establecer la relación de la dimensión persistencia con el ambiente de trabajo, considera un nivel de confianza del 95% en relación significativa entre la dimensión persistencia con el ambiente de trabajo en el Hospital Hugo Pescetto, además la correlación de spearman es 0.283 lo que indica una correlación positiva baja.

### **Nivel regional y local.**

Así mismo **Mamani, L. (2016)**, en su investigación denominada motivación y desempeño laboral en la institución financiera mi banco de la ciudad de Puno, del año 2016, desarrollada en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, en sus conclusiones nos indica:

Que la relación entre la motivación y desempeño laboral tiene un nivel regular de productividad con tendencia a mejorar, indicando que queda demostrada la hipótesis. Que indica la empresa no otorga incentivos ni capacitación constante; así como no proporciona los recursos necesarios para lograr una mayor productividad.

Respecto a la motivación intrínseca y desempeño laboral, es regular con tendencia a mejorar, ya que consideran que no son reconocidos por su desempeño, la relación con sus jefes no es el más adecuado, por consiguiente existe insatisfacción respecto a sus remuneraciones en relación a las responsabilidades encomendadas.

Considerando la motivación extrínseca y el desempeño laboral, afirma que para mejorar las relaciones interpersonales entre asesores y superiores, ya que reflejan altos grados de Insatisfacción y concordando en su mayoría que no existe una buena comunicación.

Por otro lado **Larico, R. (2015)**, en su tesis denominada "motivación laboral asociado a la satisfacción laboral del personal de salud asistencial de la redes Yunguyo 2012", desarrollado en la Universidad Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, en sus conclusiones menciona:

Primero. La motivación laboral según características personales en los indicadores asociados a la satisfacción laboral del personal fueron: la edad con un 40,63% (39) tenían de 36 a 50 años de edad,  $P=0,002$ ; el sexo un 67,71% (65) son de sexo femenino,  $P=0,001$ ; el estado civil un 37,50% (36) eran casados (as),  $P=0,033$ ; número de hijos un 40,63% (39) tenían solo un hijo,  $P=0,038$ .

Segundo. La motivación laboral según características laborales en los indicadores asociados a la satisfacción laboral del personal fueron: la condición laboral observamos que el 50% (48) eran nombrados  $P=0,029$ ; las guardias el 81,25% (78) hacían guardias diurnas  $P=0,000$ ; servicio que labora el 41,67% (40) laboraban en el área de enfermería  $P=0,000$ ; responsable en el trabajo el 96,88% (93) a veces era responsable en el trabajo  $P=0,000$ ; busca éxito en sus labores el 88,54% (85) a veces buscaban éxito en sus labores  $P=0,016$ .

Tercero. La motivación laboral según característica psicológica en los indicadores asociados a la satisfacción laboral del personal: fue el 95 estrés laboral con un

41,67% (40) tenía estrés laboral moderado, seguido de 42,71% (41) tenían estrés laboral leve, y un 15,63% (15) tenían estrés laboral grave,  $P=0,000$ .

Cuarto. Afirma que la satisfacción laboral del personal de salud asistencial de la REDESS Yunguyo en el 2012, es del 77,08% (74), por ende existe satisfacción laboral medianamente, un 14,58% (14) consideran que existe insatisfacción laboral y un 8,33% (8) consideran que obtiene satisfacción laboral.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

#### **Motivación.**

Chiavenato. (2001), aduce que la motivación es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Así como de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo.

Por otro lado Goleman (1998), Indica que la motivación es la tendencia emocional que guía o facilita la obtención de las metas. De la misma manera considera que la motivación comprende:

- Primero el afán del triunfo, orientado a mejorar o responder a una norma de excelencia.
- Segundo el compromiso, alineados a objetivos de un grupo u organización.
- Tercero la iniciativa, para aprovechar las oportunidades.
- Cuarto el optimismo, para buscar el objetivo, pese a los obstáculos que se presenten.

Así mismo indica que motivación y motivo son términos estrechamente ligados.

Así mismo Herzberg. (1959), refiere a la motivación como el resultado influenciado por: En principio los **factores de motivación** (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos) como medios de ayuda a la satisfacción del trabajador, de igual manera en caso de que los **factores de higiene** (sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo...) fallasen o resulten inadecuados, causan insatisfacción en el trabajador.

Según Herzberg. (1959), indica que la satisfacción e insatisfacción son dos dimensiones diferentes, y no los polos opuestos de una misma cosa.

**A. Factores motivacionales o factores intrínsecos**, El mismo autor indica que están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, y oportunidad para la creatividad individual.

- Logros
- Reconocimiento
- Independencia laboral
- Responsabilidad
- Promoción

**B. Factores higiénicos o factores extrínsecos**, según el mismo autor están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas.

Según Herzberg (1959) los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados: el trabajo era considerado una actividad desagradable, y para lograr que las personas trabajarán más, se hacía necesario

apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos externos al individuo, a cambio de su trabajo. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa).

- Sueldo y beneficios
- Política de la empresa y su organización
- Relaciones con los compañeros de trabajo
- Ambiente físico
- Supervisión
- Status
- Seguridad laboral
- Riesgo en el trabajo

### **Automotivación.**

Según Goleman (2001) opina que la motivación significa usar nuestro sistema emocional para catalizar todo el sistema y mantenerlo en funcionamiento. Así mismo el autor menciona que existen fuentes de motivación:

- Primero menciona que somos nosotros mismos (pensamiento positivo, visualización, respiración abdominal).
- Segundo considera los amigos, familias y colegas, realmente nuestro soporte más interesante.
- Tercero un mentor emocional, real o ficticio.
- Cuarto el propio entorno, objetos y seres motivadores.

**La satisfacción.** Según Herzberg (1959), considera que estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

**La insatisfacción.** Según Herzberg. (1959), Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

### **La motivación enfocada en el trabajo y la organización.**

Si detallamos la definición de motivación según Diaz y León. (2013), observamos que existen aspectos que destacan, y ellos son:

- **Realizar esfuerzo**, considerada como energía desplegada por el individuo, el cual debe ser encaminado a la obtención de un buen rendimiento laboral.
- **Tener necesidades** (carencias), significa mantener equilibrio de las condiciones físicas y/o psíquicas de las personas.
- **Tener deseos** (impulsos intencionales), originados por las necesidades.
- **Tener metas**, mantener impulsos para satisfacer las necesidades.

Según Diaz y León (2013), sostiene que la motivación puede estar dirigida hacia el incremento del trabajo o a su disminución, teniendo en cuenta los factores que estén imperando. Así como:

1. El primer caso, incremento del trabajo:
  - El deseo de ascenso.
  - El propósito de realizar un buen trabajo.
  - Deseos económicos u otros.
  - El deseo de aprendizaje.
  - Temor a perder el empleo.
  - Convencimiento que su trabajo vale la pena.
  
2. El segundo caso, disminución del trabajo:

- Problemas de relaciones con los mandos.
- Dificultades o complicaciones con el trabajo.
- Inercia a no trabajar.

Según Diaz y Leon (2013), hace conocer que Los **principales factores de motivación, en una organización**, son:

1. **Los resultados:** resultados exitosos = trabajador más motivado.
2. **La participación:** cuando el trabajador participa en la planeación de las tareas se estimula su desarrollo personal y profesional.
3. **El conocimiento de objetivos:** el trabajador que conoce a fondo los objetivos de la organización, de su área y de su cargo resulta estar más motivado que aquel que los desconoce o apenas lo hace superficialmente.
4. **La tarea:** una tarea bien hecha (un servicio prestado con excelencia, un producto de máxima calidad, etc.) es lo que más motiva al trabajador porque es su mayor satisfacción y recompensa.
5. **La retribución:** el salario, aunque no basta para asegurar un buen rendimiento, es un factor de motivación que suma para que el empleado se sienta más valorado.
6. **Las recompensas:** el incentivo ante el trabajo bien hecho resulta ser motivante en la mayoría de las ocasiones.
7. **El reconocimiento:** el ascenso por méritos, las felicitaciones públicas y otros tipos de reconocimiento favorecen la motivación positiva del trabajador.
8. **La responsabilidad:** la posibilidad de planificar, establecer metas, tomar decisiones e innovar son elementos que imprimen un mayor grado de motivación dentro de las organizaciones.
9. **El crecimiento:** la capacitación, el desarrollo y la promoción inciden positivamente para que el trabajo sea productivo.
10. **Los castigos y sanciones:** son un arma de doble filo que puede acarrear motivación y comportamientos negativos, su uso debe hacerse primordialmente para corregir comportamientos indeseados que vayan en contra de los valores y la cultura organizacional.

Según Hunt J. (1986), refiere que los directivos son los encargados de **crear un ambiente propicio para que los trabajadores estén motivados positivamente** puesto que en ellos se encuentra la posibilidad de:

- Crear condiciones en el desarrollo del trabajo, para tener un compromiso mayor a los trabajadores.
- Investigar los objetivos de los empleados, escuchando, observando e interpretando.
- Incentivar el reconocimiento, la autonomía, el éxito, la satisfacción, la amistad, la identificación, formar parte de un equipo con buenos resultados y otros.
- Realizar trabajos en conjunto con el área de recursos humanos en la creación de un listado de motivaciones preferentes

### **Desempeño docente.**

Según Hamachek, (1970) refiere que el desempeño docente viene a ser el cumplimiento de sus actividades, funciones, con un compromiso que va más allá del simple cumplimiento, el autor considera importante la innovación y la creatividad como arma indispensable en el docente.

Así mismo según Lafourcade, (1974) en su investigación da a conocer que los factores con mayor incidencia en la capacidad del desempeño docente son:

- **Primero la motivación, que implica** alentar a los estudiantes a pensar por sí mismos e incrementar de manera permanente el interés por la asignatura.
- **Segundo la estructura, que implica** Presentaciones lógicamente ordenadas y actividades de clase planeadas en detalle.
- **Tercero Los contenido, que implica el dominio del contenido**

- **Cuarto las habilidades para enseñar, como son el buen humor, dar vida a lo que enseña, y otros.**

Así mismo Rojas. (1978) y Extraño (1980), en sus estudios realizados mencionan la esencia de lo que significa la eficiencia del desempeño docente. De manera que resume a la variedad de los indicadores para evaluar la gestión de los docentes, así como:

- En principio comprender la conducta humana, así como mantener el espíritu creativo
- Como docente tiene el deber de estar bien informado y generar una enseñanza adecuada;
- El docente debe impartir una enseñanza cualitativa, reflejando la profundidad del conocimiento.
- Importante se considera motivar el aprendizaje en los estudiantes haciendo uso del enfoque de enseñanza y aprendizaje imaginativos y creativos a través del desarrollo de contenidos que sean significativos
- Así mismo es importante que el docente tenga fluidez verbal y cualidades morales y personales

### **Factores del desempeño docente.**

Según Davis y Newstrom, (1993). Menciona a los factores de desempeño docente en las aulas de clase son los siguientes:

- **Didáctica de enseñanza.** El autor considera como el manejo de procedimientos, principios y técnicas que pone en práctica el docente para lograr los objetivos de la asignatura bajo su dirección y responsabilidad. Es la accesibilidad que posee el docente para dejarse entender, con una comunicación verbal y no verbal precisa, utilizando, además medios y materiales didácticos.

- **Personalidad del docente.** El autor define a los rasgos de personalidad del docente en íntima relación con valores y el comportamiento ético personal y profesional docente.
- **Motivación.** Menciona como el fomento de expectativas e impulso generador de participación en aula así como al reforzamiento y retroalimentación a los estudiantes con relación a los temas de cada asignatura. Es un proceso donde haciendo uso de preguntas o actividades se fomenta el interés de los estudiantes con el propósito de sensibilizar, crear interés y concentración en los objetivos y contenidos de la clase.
- **Orientación.** El autor lo enfoca como el comportamiento del docente en cuanto al apoyo que debe brindar en términos de llevar a cabo un proceso de consultoría según las necesidades y requerimientos de los estudiantes. Orientar y asesorar es parte de la exigencia académica así como el abordaje sobre problemas de personalidad, salud y otros conflictos que entorpezcan el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.
- **Habilidad para la Enseñanza.** Se refiere a la satisfacción académica y valorativa de la habilidad del docente para la enseñanza. Es la peculiar manera de cómo el docente tiene competencias que permitan lograr el aprendizaje de los estudiantes a través de la orientación y facilitación sencilla, clara, coherente, sistemática de los contenidos de una signatura en el aula de clase y, como tal lograr calidad en el rendimiento y logro de resultados en el estudiante.

### **Evaluación Educativa.**

Al respecto Villaroel, (1974) nos dice que las evaluaciones en las diferentes instituciones educativas, tradicionalmente estaban centradas en los estudiantes y eran impuestos por el profesor y así comprobar si los estudiantes poseían conocimientos memorísticos. Hoy en día la evaluación no sólo se centra en los estudiantes sino también se evalúa el desempeño docente.

Así mismo Villaroel, (1974) refiere que es importante saber que la evaluación es un proceso de reflexión crítica, reguladora, valorativa, continua y sistemática, orientada hacia los cambios de la conducta y rendimiento, en la medida que compraba la eficacia se posibilita el perfeccionamiento de la acción docente.

De la misma manera menciona que en el sistema educativo peruano la evaluación es un punto netamente conflictivo, es decir, no existe claridad en el concepto ni de su significado.

### **Evaluación del Desempeño Docente**

Según Valdez. (2001) sostiene que la evaluación del desempeño docente es un proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser de desempeño docente.

El mismo autor indica que la evaluación del desempeño cumple con un rol preponderante en el proceso educativo ya que el éxito o fracaso de la educación por depende fundamentalmente de la calidad de desempeño de sus docentes en las aulas de clase. Sin docentes eficientes y eficaces no existirá el mejoramiento continuo del sistema educativo.

En la actualidad se viene dando la evaluación al docente en su rol dentro del aula de clase, el mismo que viene a ser una estrategia acertada para retroalimentar su forma de comportarse y mejorar su desempeño a futuro y como tal, sirve de base a la gestión y liderazgo de la institución educativa para mejorar sus condiciones y estrategias en el ámbito académico, La evaluación del desempeño docente nos brinda oportunidades para perfeccionar las competencias en el proceso de enseñanza aprendizaje, de modo que el servicio educativo que reciben los estudiantes sean de calidad, fomentando así un clima social de clase favorable a la aplicación y éxito de los planes y programas que pongan en práctica la dirección de las instituciones educativas y mejorar el nivel competitivo en las instituciones educativas.

Por otro lado Valdez, (2000), indica que la evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de las capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los estudiantes, padres de familia, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

#### **1.4. Formulación del problema.**

##### **Problema general:**

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave - 2017?

##### **Problemas Específicos:**

- ¿Cómo es la motivación en relación a la didáctica de enseñanza del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017?
- ¿Cómo es la motivación en relación a la personalidad del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017?
- ¿Cómo es la motivación en relación a la orientación educacional del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017?
- ¿Cómo es la motivación en relación a la apreciación de la habilidad general para la enseñanza del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017?

#### 1.4. Justificación.

La investigación se orienta a efectuar el estudio y análisis de la incógnita en relación de dos variables en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, para el logro de los fines y objetivos en la IES “JCM”. En lo que se refiere a:

**Justificación Teórica:** Obtener nuevos conocimientos acerca de la relación entre la motivación y el desempeño docente, la motivación determina cómo se siente con la remuneración que percibe, su aceptación e integración social a la organización de la IES, la relación con sus colegas, el ambiente físico donde se desenvuelve, monitoreo y asistencia técnica, el status en el centro de trabajo en los aspectos social, su autoestima, autodesarrollo, poder, riesgo y seguridad en el trabajo; por tanto estos factores, consideramos vitales en nuestro diario vivir personal y social.

**Justificación Práctica:** La obtención de los resultados y lineamientos instrumentados para la IES “JCM” de Ilave.

**Justificación Metodológica:** Se elaboraron instrumentos de medición válidos y confiables, los que arrojaron resultados para el presente proyecto de investigación, que serán muy importantes para mejorar la educación especialmente en la IES “José Carlos Mariátegui” de Ilave puesto que la motivación en el trabajo es un tema que marca el buen desarrollo de las actividades en la IES, así como la falta de ella provocaría que los docentes no se esfuercen por desarrollar un excelente trabajo en favor de los estudiantes. Por los motivos expuestos consideramos que la investigación planteada es de suma importancia pues el manejo de la motivación nos permitirá que los docentes adquieran un compromiso con las funciones que desarrollan obteniendo así un buen desempeño docente.

## 1.6 Hipótesis.

### **Hipótesis general.**

Existe relación directa positiva entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017

### **Hipótesis Específica.**

- La motivación en relación a la didáctica de enseñanza del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017 es favorable.
- La motivación en relación a la personalidad del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017 es favorable.
- La motivación en relación a la orientación educacional del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017 es favorable.
- La motivación en relación a la apreciación de la habilidad general para la enseñanza del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017 es favorable.

## 1.7 Objetivos.

### **Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017.

### **Objetivos Específicos**

- Determinar la motivación en relación a la didáctica de enseñanza del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017.
- Determinar la motivación en relación a la personalidad del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017.
- Determinar la motivación en relación a la orientación educacional del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017.
- Determinar la motivación en relación a la apreciación de la habilidad general para la enseñanza del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017.

## II. MARCO METODOLÓGICO

### 2.1 Diseño de Investigación

Se utilizó el tipo Descriptivo correlacional relación causal de las variables.

**Variable Independiente X:** Motivación

**Variable Dependiente Y:** Desempeño docente

### 2.2 Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable x</b>  <b>Motivación</b>	La motivación es la tendencia emocional que guía o facilita la obtención de las metas. Goleman (1998)	Se realizó la medición de la variable considerando las dimensiones de la motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logros de objetivos</li> <li>• Reconocimiento laboral</li> <li>• Responsabilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades Laborales</li> <li>• Reconocimiento de los años de servicio</li> <li>• Felicitaciones por el desarrollo de su trabajo</li> <li>• Cumple con sus responsabilidades</li> </ul>	Nunca  A veces  Siempre
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sueldo y beneficios</li> <li>• Relaciones con los compañeros de trabajo</li> <li>• Status</li> <li>• Seguridad laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción en necesidades básicas</li> <li>• Buenas relaciones con compañeros de trabajo motivan su desempeño</li> <li>• Reconocen la labor que desempeña</li> <li>• Sentimiento de conformidad con el trabajo que desarrollo</li> </ul>	
<b>Variable y</b>  <b>Desempeño docente</b>	El desempeño docente se considera como cumplimiento de sus actividades, funciones, y a la vez, teniendo un compromiso que va más allá del simple cumplimiento la	Se realizó la medición de la variable considerando las dimensiones de desempeño docente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Didáctica de la enseñanza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dominio de la asignatura que enseña</li> <li>• Promueve en los estudiantes el pensamiento crítico y reflexivo</li> <li>• Actitud abierta</li> </ul>	Nunca  A veces
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalidad del docente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ordenado</li> <li>• puntualidad y responsabilidad</li> <li>• Comportamiento ético</li> </ul>	

innovación y la creatividad es indispensable en el docente. Hamachek, (1970)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación educacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genera el dialogo</li> <li>• Desarrolla consejos y orientaciones.</li> <li>• Brinda orientación académica</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Proporciona lineamientos de trabajo.</li> </ul>	Siempre
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidad para la enseñanza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción en los estudiantes.</li> <li>• Potencial para enseñar.</li> </ul>	

Fuente: Elaboración del investigador.

### 2.3. Población y Muestra.

#### **Población.**

Está constituida por 81 docentes contratados y nombrados de la IES “JCM” de Ilave -2017

#### **Muestra.**

Está constituida por 32 docentes que represente el 40 % de los docentes de la IES “JCM” de Ilave – 2017. Para la selección del mismo se utilizó el muestreo de tipo probabilístico o intencionado o directo.

### 2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas	Instrumentos
- Encuesta	- Cuestionario

## 2.5. Método de Análisis de Datos.

Se optó por el procesamiento estadístico de los datos, haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial, para establecer los niveles de la motivación y el desempeño docente.

### Metodología.

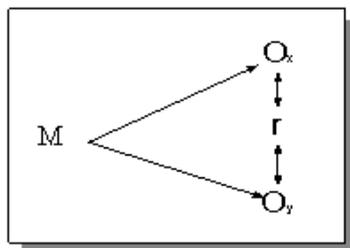
La investigación es cuantitativo, de tipo no experimental, cuya población está constituido por los docentes de la IES “JCM” de Ilave, con el propósito es llegar a los objetivos propuestos.

### Tipo de estudio

Según Hernandez Sampiere (2014), el tipo de investigación es no experimental porque se observan los fenómenos tal y como se dan en el contexto de la realidad, para después analizarlos.

### Diseño

El diseño de la investigación es descriptivo correlacional, La presentación del esquema es la siguiente:



Donde:

M = Muestra.

Ox = Variable 1 (Motivación)

Oy = Variable 2 (Desempeño Docente)

r = Relación de las variables de estudio.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados sobre la variable Motivación.

##### 3.1.1. Resultado de la dimensión: Logro de Objetivos.

**TABLA N° 01**

**Resultados de la dimensión de Logro de objetivos**

<b>Escala Cualitativa</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	25%
A veces	29.17%
Siempre	45.83%
<b>Total</b>	<b>100.00%</b>

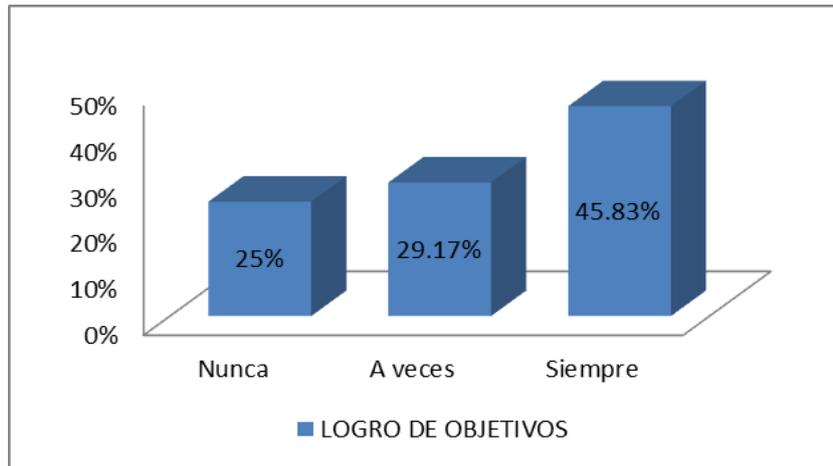
Fuente: Encuesta aplicado a los docentes sobre Logro de Objetivos.

Anexo N°1

Elaboración propia.

**GRAFICO N° 01**

**Resultados de la dimensión de Logro de objetivos**



Fuente: Tabla N° 01.

Elaboración propia.

**Interpretación:**

En cuanto a la dimensión Logro de objetivos de la variable Motivación, en la tabla N° 01 y gráfico N° 01 se aprecia que del total de docentes encuestados el 25% opinan que nunca se logró los objetivos, mientras que el 29.17% indican que a veces se logra los objetivos, por otro lado el 45.83% considera que siempre se logra los objetivos.

### 3.1.2. Resultado de la dimensión: Reconocimiento laboral

**TABLA N° 02**

#### **Resultados de la dimensión de Reconocimiento laboral**

<b>Escala Cualitativa</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	<b>21.88%</b>
A veces	<b>46.88%</b>
Siempre	<b>31.25%</b>
<b>Total</b>	<b>100.00%</b>

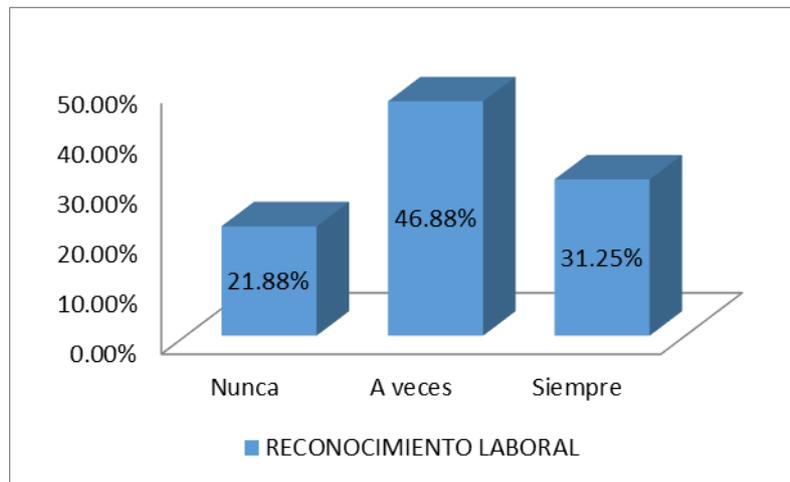
Fuente: Encuesta aplicado a los docentes sobre Reconocimiento laboral.

Anexo N°1

Elaboración propia.

**GRAFICO N° 02**

#### **Resultados de la dimensión de Reconocimiento laboral**



Fuente: Tabla N° 02

Elaboración propia.

#### **Interpretación:**

En cuanto a la dimensión Reconocimiento laboral de la variable Motivación, en la tabla N° 02 y gráfico N° 02 se aprecia que del total de docentes encuestados el 21.88% opinan que nunca reciben un reconocimiento laboral, mientras que el 46.88% indican que a veces reciben un reconocimiento laboral, por otro lado el 31.25% considera que siempre reciben un reconocimiento laboral.

### 3.1.3. Resultado de la dimensión: Responsabilidad.

**TABLA N° 03**

**Resultados de la dimensión de Responsabilidad.**

<b>Escala Cualitativa</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	<b>9.38%</b>
A veces	<b>28.75%</b>
Siempre	<b>61.88%</b>
<b>Total</b>	<b>100.00%</b>

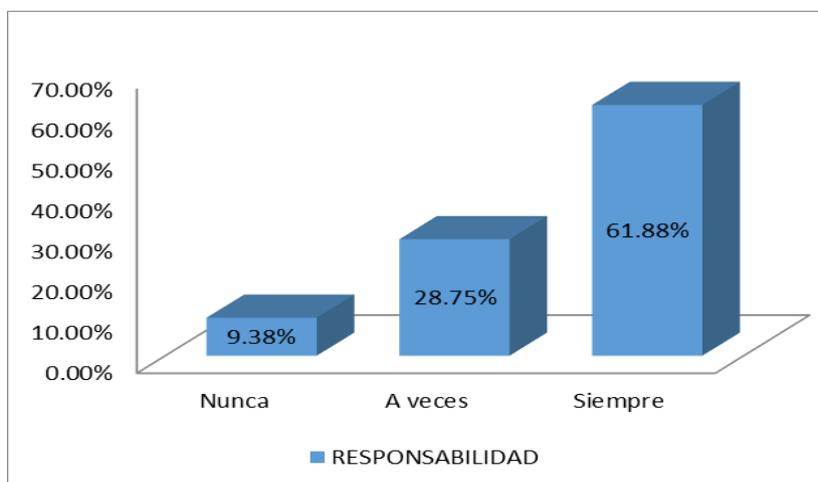
Fuente: Encuesta aplicado a los docentes sobre Responsabilidad.

Anexo N° 01

Elaboración propia.

**GRAFICO N° 03**

**Resultados de la dimensión de Responsabilidad.**



Fuente: Tabla N° 03.

Elaboración propia.

**Interpretación:**

En cuanto a la dimensión Responsabilidad de la variable Motivación, en la tabla N° 03 y gráfico N° 03 se aprecia que del total de docentes encuestados el 9.38% opinan que nunca actúan con responsabilidad, mientras que el 28.75% indican que a veces actúan con responsabilidad, por otro lado el 61.88% considera que siempre actúan con responsabilidad.

### 3.1.4. Resultado de la dimensión: sueldos y beneficios

**TABLA N° 04**

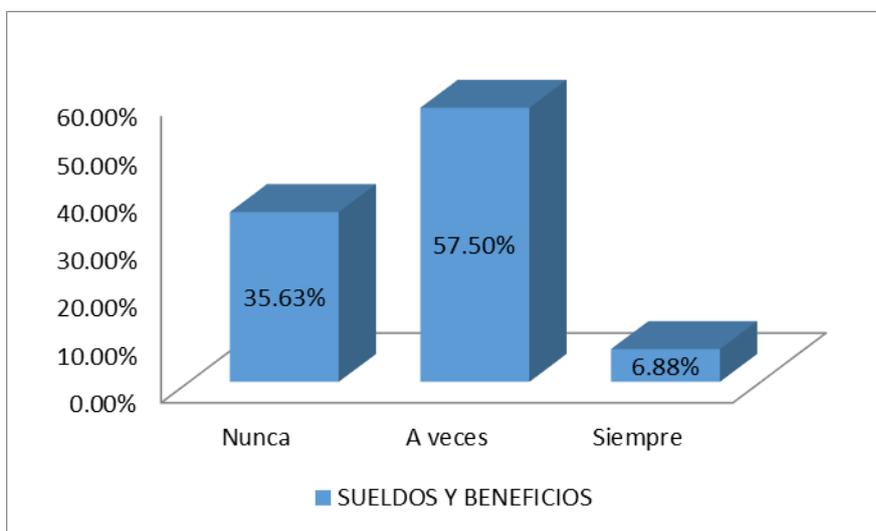
**Resultados de la dimensión de sueldos y beneficios**

<b>Escala Cualitativa</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	35.63%
A veces	57.50%
Siempre	6.88%
<b>Total</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Encuesta aplicado a los docentes sobre sueldos y beneficios.  
Anexo N°1  
Elaboración propia.

**GRAFICO N° 04**

**Resultados de la dimensión de sueldos y beneficios**



Fuente: Tabla N° 04.  
Elaboración propia.

**Interpretación:**

En cuanto a la dimensión sueldos y beneficios de la variable Motivación, en la tabla N° 04 y gráfico N° 04 se aprecia que del total de docentes encuestados el 35.63% opinan que nunca cuentan sueldos ni beneficios suficientes, mientras que el 57.50% indican que a veces cuentan sueldos y beneficios suficientes, por otro lado el 6.88% considera que siempre cuentan sueldos y beneficios suficientes.

### 3.1.5. Resultado de la dimensión: Relaciones con los compañeros de trabajo

**TABLA N° 05**

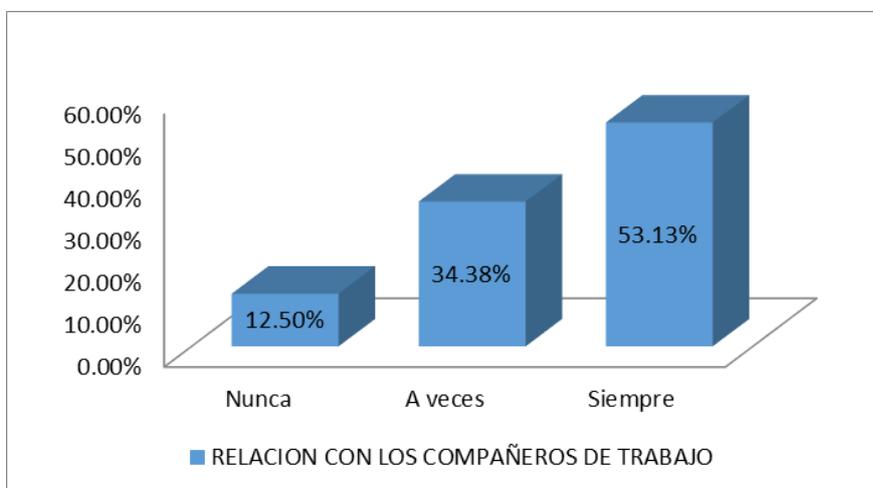
#### **Resultados de la dimensión de Relaciones con los compañeros de trabajo**

<b>Escala Cualitativa</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	12.50%
A veces	34.38%
Siempre	53.13%
<b>Total</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Encuesta aplicado a los docentes sobre Relaciones con los compañeros de trabajo. Anexo N°1  
Elaboración propia.

**GRAFICO N° 05**

#### **Resultados de la dimensión de Relaciones con los compañeros de trabajo**



Fuente: Tabla N° 05.  
Elaboración propia.

#### **Interpretación:**

En cuanto a la dimensión Relaciones con los compañeros de trabajo de la variable Motivación, en la tabla N° 05 y gráfico N° 05 se aprecia que del total de docentes encuestados el 12.50% opinan que nunca se da buenas relaciones con los compañeros, mientras que el 34.38% consideran que a veces se dan buenas relaciones con los compañeros, por otro lado el 53.13% considera que casi siempre se da buenas relaciones con los compañeros.

### 3.1.6. Resultado de la dimensión: Status.

**TABLA N° 06**

**Resultados de la dimensión de Status**

<b>Escala Cualitativa</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	14.38 %
A veces	61.25%
Siempre	24.38%
<b>Total</b>	<b>100.00%</b>

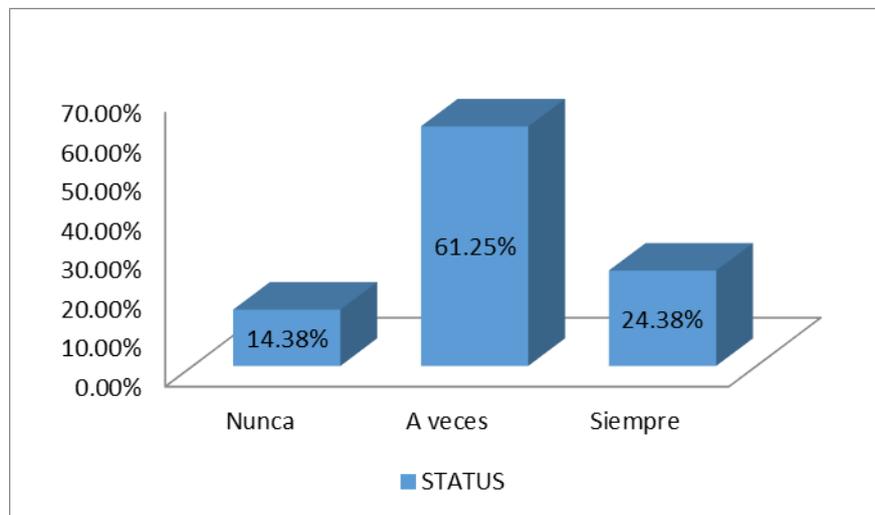
Fuente: Encuesta aplicado a los docentes sobre Status.

Anexo N° 1

Elaboración propia.

**GRAFICO N° 06**

**Resultados de la dimensión de Status**



Fuente: Tabla N° 06.

Elaboración propia.

**Interpretación:**

En cuanto a la dimensión Status de la variable Motivación, en la tabla N° 06 y gráfico N° 06 se aprecia que del total de docentes encuestados el 14.38% opinan que nunca tienen un status que les corresponden, mientras que el 61.25% consideran que a veces tienen un status que les corresponden, por otro lado el 24.38% considera que siempre se tienen un status que les corresponden.

### 3.1.7. Resultado de la dimensión: Seguridad laboral.

**TABLA N° 07**

**Resultados de la dimensión de Seguridad laboral**

<b>Escala Cualitativa</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	0.00%
A veces	26.25%
Siempre	73.75%
<b>Total</b>	<b>100.00%</b>

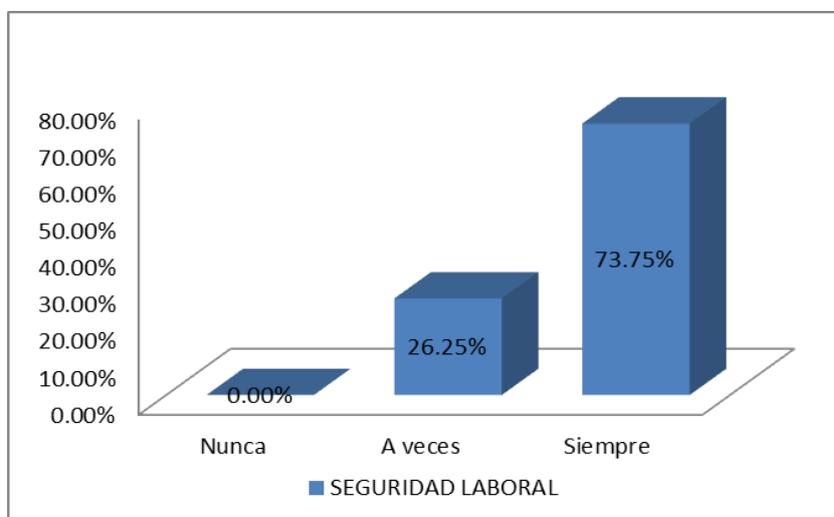
Fuente: Encuesta aplicado a los docentes sobre Seguridad laboral.

Anexo N° 1

Elaboración propia.

**GRAFICO N° 07**

**Resultados de la dimensión de Seguridad laboral**



Fuente: Tabla N° 07.

Elaboración propia.

#### **Interpretación:**

En cuanto a la dimensión Seguridad laboral de la variable Motivación, en la tabla N° 07 y gráfico N° 07 se aprecia que del total de docentes encuestados el 0% opinan que nunca ha existido seguridad laboral, sin embargo el 26.25% consideran que a veces existe seguridad laboral, por otro lado el 73.75% considera que siempre a existido seguridad laboral

### 3.2. Resultados sobre el desempeño docente.

A continuación se presenta los resultados obtenidos sobre el Desempeño Docente. La siguiente tabla se elaboró teniendo en cuenta los resultados mostrados en la matriz de base de datos del Anexo N° 02

#### 3.2.1. Resultado de la dimensión: Didáctica de la enseñanza

**TABLA N° 08**

**Resultados de la dimensión de Didáctica de la enseñanza.**

<b>Escala Cualitativa</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	2.50%
A veces	27.50%
Siempre	70.00%
<b>Total</b>	<b>100.00%</b>

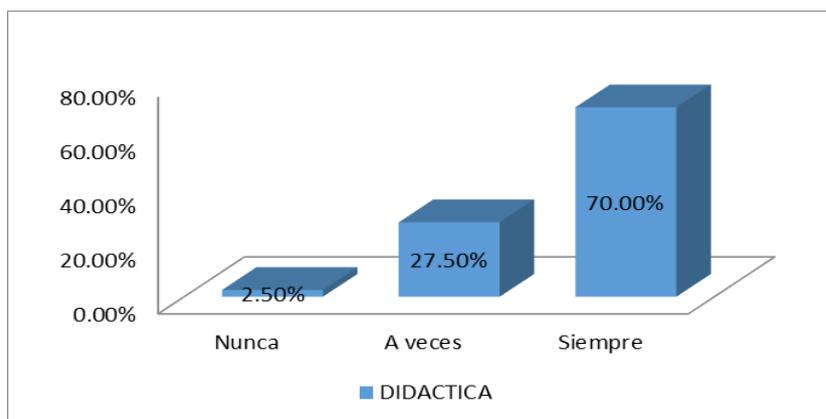
Fuente: Encuesta aplicado a los docentes sobre Didáctica de la enseñanza.

Anexo N° 2

Elaboración propia.

**GRAFICO N° 08**

**Resultados de la dimensión de Didáctica de la enseñanza**



Fuente: Tabla N° 08.

Elaboración propia.

#### **Interpretación:**

En cuanto a la dimensión Didáctica de la variable desempeño docente, en la tabla N° 08 y gráfico N° 08 se aprecia que del total de docentes encuestados el 2.50% opinan que nunca desarrollan una buena didáctica, mientras que el 27.50% consideran que a veces se desarrollan una buena didáctica, por otro lado el 70.00% consideran que siempre se desarrollan una buena didáctica.

### 3.2.2. Resultado de la dimensión: Personalidad del docente.

**TABLA N° 09**

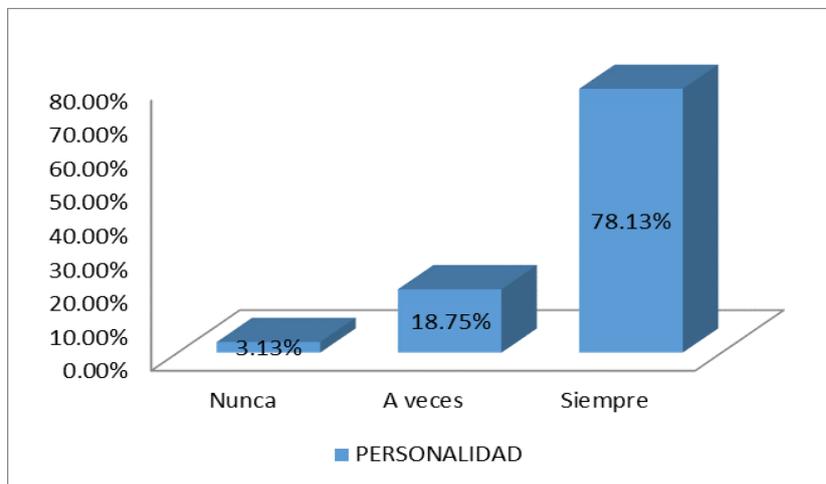
**Resultados de la dimensión personalidad del docente**

<b>Escala Cualitativa</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	3.13%
A veces	18.75%
Siempre	78.13%
<b>Total</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Encuesta aplicado a los docentes sobre Personalidad del docente  
Anexo N°02  
Elaboración propia.

**GRAFICO N° 09**

**Resultados de la dimensión de Personalidad del docente.**



Fuente: Tabla N° 09.  
Elaboración propia.

**Interpretación:**

En cuanto a la dimensión Personalidad del docente de la variable desempeño docente, en la tabla N° 09 y gráfico N° 09 se aprecia que del total de docentes encuestados el 3.13% opinan que nunca se da una personalidad favorable, mientras que el 18.75% consideran que a veces se da una personalidad favorable, por otro lado el 78.13% considera que siempre se da una personalidad favorable.

### 3.2.3. Resultado de la dimensión: Orientación educacional

**TABLA N° 10**

#### **Resultados de la dimensión de Orientación educacional**

<b>Escala Cualitativa</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	5.00%
A veces	24.38%
Siempre	70.63%
<b>Total</b>	<b>100.00%</b>

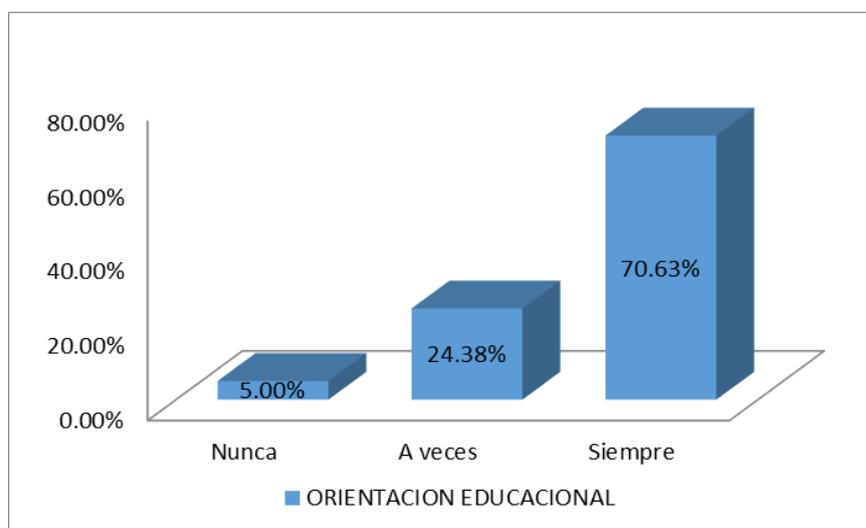
Fuente: Encuesta aplicado a los docentes sobre Orientación educacional.

Anexo N° 2

Elaboración propia.

**GRAFICO N° 10**

#### **Resultados de la dimensión de Orientación educacional**



Fuente: Tabla N° 10.

Elaboración propia.

#### **Interpretación:**

En cuanto a la dimensión Orientación educacional de la variable desempeño docente, en la tabla N° 10 y gráfico N° 10 se aprecia que del total de docentes encuestados el 5.00% opinan que nunca se realizó orientación educacional, mientras que 24.38% consideran que a veces se realiza orientación

educacional, por otro lado el 70.63% considera que siempre se realiza orientación educacional.

### 3.2.4. Resultado de la dimensión: sobre la apreciación de la habilidad general para la enseñanza

**TABLA N° 11**

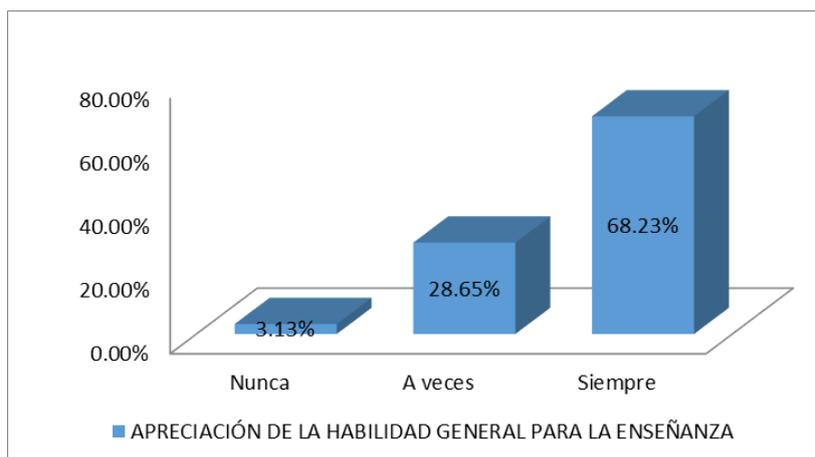
#### **Resultados de la dimensión de Apreciación de la habilidad general para la enseñanza**

<b>Escala Cualitativa</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	3.13%
A  veces	28.65%
Siempre	68.23%
<b>Total</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Encuesta aplicado a los docentes sobre la apreciación de la habilidad general para la enseñanza. Anexo N° 2  
Elaboración propia.

**GRAFICO N° 11**

#### **Resultados de la dimensión sobre la apreciación de la habilidad general para la enseñanza**



Fuente: Tabla N° 11.  
Elaboración propia.

#### **Interpretación:**

En cuanto a la dimensión se aprecia que la habilidad general para la enseñanza de la variable desempeño docente, en la tabla N° 11 y gráfico N° 11 se aprecia que del total de docentes encuestados el 3.13% opinan que no muestran habilidad general para la enseñanza, mientras que el 28.65% consideran que a

veces se muestra la habilidad general para la enseñanza, por otro lado el 68.23% considera que siempre muestran su habilidad general para la enseñanza.

### **Contrastación de las hipótesis.**

#### **Hipótesis Específica N° 1**

**La motivación en relación a la didáctica de enseñanza del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017 es favorable.**

Según los resultados obtenidos tal como se muestra en la tabla y gráfico 08 correspondientes a la dimensión de la didáctica de los docentes de la IES “José Carlos Mariátegui” de Ilave, referente al nivel de motivación que poseen los docentes, se ha logrado determinar que los docentes tienen un nivel favorable de motivación:

Por consiguiente para la hipótesis específica propuesta, luego de examinar los resultados obtenidos de la dimensión de la didáctica, podemos afirmar que se encuentran en un nivel favorable, quedando válida la hipótesis.

#### **Contrastación de la Hipótesis Específica N° 2**

**La motivación en relación a la personalidad del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017 es favorable.**

Según los resultados obtenidos tal como se muestra en la tabla y gráfico 09, correspondientes a la dimensión de la personalidad de los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave, sobre el

nivel de motivación que cuentan los docentes, se ha logrado determinar que los docentes tienen un nivel favorable de motivación:

Se afirma la hipótesis específica propuesta, examinando los resultados obtenidos de la dimensión de personalidad de los docentes, podemos afirmar que se encuentran en un nivel favorable.

Por lo tanto la segunda hipótesis específica también se verifica y queda validada.

### **Contrastación de la Hipótesis Específica N° 3**

**La motivación en relación a la orientación educacional del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017 es favorable.**

Según los resultados obtenidos tal como se muestra en la tabla y gráfico 10, correspondientes a la dimensión de la orientación educacional de los docentes de la IES “JCM” de Ilave, referido al nivel de motivación que cuentan los docentes, se ha logrado determinar que los docentes tienen un nivel favorable de motivación:

La hipótesis específica propuesta, ha sido examinado y como resultado en la dimensión de la orientación educacional, podemos afirmar que se encuentran en un nivel favorable.

Por lo tanto la tercera hipótesis específica también se verifica y queda validada.

### **Contrastación de la Hipótesis Específica N° 4**

**La motivación en relación a la apreciación de la habilidad general para la enseñanza del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017 es favorable.**

Según los resultados obtenidos tal como se muestra en la tabla y gráfico 11, correspondientes a la dimensión en relación a la apreciación de la habilidad general para la enseñanza del docente de la IES “JCM” de Ilave, sobre el nivel de motivación que tiene los docentes, se determina que los docentes tienen un nivel favorable de motivación:

Por consiguiente en la hipótesis específica propuesta, la misma que ha sido examinada se obtuvo resultados de la dimensión de apreciación de la habilidad general para la enseñanza del docente, podemos afirmar que se encuentran en un nivel favorable, quedando la hipótesis válida.

### **Contrastación de la Hipótesis General**

**Existe relación directa positiva entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017**

Así como se verificó en la contratación de la hipótesis específica N° 1, que a los docentes de la IES “JCM” de Ilave, le asumimos un nivel de motivación favorable de acuerdo a la medición de la variable motivación.

En la contrastación de la hipótesis específica 2 se verificó que a los docentes de la IES “JCM” de Ilave, se le asume un nivel de desempeño docente favorable.

De esta manera determinamos que existe una relación directa y positiva entre las variables motivación y desempeño docente, puesto en evidencia en Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave

Por ello la hipótesis general finalmente queda verificada y aceptada, en el sentido de que la motivación se relaciona de manera directa y positiva en el nivel de desempeño docente, de los docentes de la IES “JCM” de Ilave

### **Contrastación de la hipótesis general (estadística)**

Haciendo uso del coeficiente de correlación de Spearman  $R_s$ , se demuestra la hipótesis planteada en el presente estudio de investigación:

$$R_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

$d$  = diferencia entre los estadísticos de orden de  $x - y$ .

$n$  = número de parejas.

### **Hipótesis general**

**Se afirma que existe relación directa y positiva entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017.**

Se ha utilizado el coeficiente correlación de Spearman, para determinar el grado de correlación entre la Variable X (motivación) y la Variable Y (desempeño docente), tomando como referencia los resultados de las encuestas aplicadas

Reemplazando los valores de la tabla en la formula, obtenemos

Que el coeficiente de correlación es:

$$R_s = 0,918000875$$

Por lo que se ha demostrado que existe una relación directa entre la motivación y el desempeño docente en la IES “JCM” de Ilave – 2017, a un grado de 0.92

#### IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación los resultados obtenidos sobre la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la IES “José Carlos Mariátegui” de Ilave se establece que los indicadores de la variable motivación como logros de objetivos, responsabilidad, relaciones con los compañeros de trabajo, y seguridad laboral resulta ser un nivel favorable en relación al desempeño docente, afirmando que las conclusiones a las que se arribaron en el presente trabajo concuerdan con el antecedente de Sum M.. (2015) Quien indica que existe influencia de la variable motivación sobre el desempeño docente; de igual manera Reynaga Y. (2015) afirma que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral.

Por otro lado cabe resaltar que los indicadores de la motivación como: reconocimiento laboral, sueldos y beneficios, y status considerados en el presente trabajo de investigación se tiene como resultado un nivel regular de relación con el desempeño docente, de esta manera se coincide con el antecedente de Bisetti J. (2015) quien concluyó en su investigación de que existe una relación baja entre la variable motivación y desempeño docente, Así como Mamani L. (2016) quien determina que tiene un nivel regular de relación entre la motivación y desempeño laboral, de igual manera Larico R. (2015) concluye que los trabajadores tienen medianamente satisfacción laboral.

Por ende podemos afirmar que la motivación es determinante en el desempeño docente; a través del presente estudio se demuestra que existe una relación directa de la motivación y el desempeño docente, por lo que podemos afirmar en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui”, existe un desempeño docente favorable.

De esta manera concluyo esta discusión haciendo hincapié de la motivación es un elemento importante para el logro de un desempeño docente favorable.

## V. CONCLUSIONES

### **Primera.**

Existe relación directa entre la motivación y el desempeño docente en la IES “JCM” de Ilave - 2017, según los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos sobre la motivación (tablas y gráficos No 01, 02, 03, 04, 05, 06, 07) y los instrumentos sobre el desempeño docente (tablas y gráficos No 08, 09, 10 y 11), a través de los cuales determinamos como resultado un nivel favorable de motivación de los docentes se da como resultado el desempeño docente favorable en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017.

### **Segunda.**

Referente al nivel de motivación de los docentes de la IES “JCM” de Ilave – 2017, según estudio realizado y obtenidos en la aplicación de la encuesta a los docentes de la institución educativa, los mismos se muestran por dimensiones en los cuadros y gráficos 01, 02, 03, 04, 05, 06 y 07, que en conclusión arrojan un resultado favorable.

### **Tercera.**

En cuanto se refiere al nivel de desempeño docente en la IES “JCM” de Ilave - 2017, según los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos realizado a los docentes de la Institución educativa, se afirma que el desempeño docente es favorable, debido a que el 70% de los docentes encuestados manifiestan que tienen una buena la didáctica de la enseñanza, y mucho interés en la orientación a los educandos, de la misma manera que la personalidad del docente es siempre buena en un 78.13%, así como también la habilidad para enseñar a los estudiantes es siempre buena, de ello concluimos que el desempeño docente es favorable.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. A los directivos de la IES “JCM” de Ilave, considerar mejorar fundamentalmente en los indicadores del reconocimiento laboral a los docentes a través de resoluciones de felicitación y otros estímulos, que permitan motivar a los docentes con el propósito de garantizar un buen desempeño docente, considerando que existe una relación directa y positiva entre ambas variables.
2. A los docentes de la IES “JCM” de Ilave, considerar los resultados obtenidos en los estudios realizados en la presente investigación para mejorar su desempeño docente tomando en cuenta que el docente debe mantener en todo momento la motivación para mejorar el desempeño docente.
3. A las autoridades de la UGEL y la DREP, considerar desarrollar acciones de gestión con el ministerio de educación que permitan mejorar las remuneraciones de los docentes, así como realizar convenios con otras instituciones que nos brinden ponentes como psicólogos para la realización de charlas sobre motivación y su relación con el buen desempeño docente; afín de beneficiar a los docentes y estudiantes de la IES “JCM”.

### **APORTE PERSONAL.**

Impulsar a que los docentes y directivos que laboran en las diferentes Instituciones educativas, puedan continuar otras investigaciones sobre la base de la presente investigación, para obtener mejores resultados en los desempeños de docentes, a partir de una mejor gestión en la búsqueda de mejorar los factores motivacionales como remuneraciones expectantes, capacitaciones, estabilidad laboral, reconocimiento del trabajo y otros.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CHIAVENATO Idalberto (2001) "Comportamiento organizacional" Programas para la motivación" 5 ta Edición. Editorial M c G r a w H i l l .
- GOLEMAM, D (1998) " Inteligencia Emocional" Edición española Editorial Kairos S.A.
- HERZBERG, FREDERIK (1959) "Teoría de la Organización" "Teoría de la motivación e higiene" New York. Ediciones Publishing Company.
- DIAZ Y LEON. (2013). Factores de motivación
- ARI Kahan (2011) "Éxito consistente" 8va Edición. México Mc Graw Hill.
- HUNT John W. (1986) Dirección de personal en las organizaciones.
- LAFOURCADE P. (1974). Planeamiento, Conducción y Evaluación de la Enseñanza Superiorl. Buenos Aires: Edit. Kapeluz.
- MESINNA, G. (2000). La formación docente para la educación de jóvenes y adultos. Perspectivas y de debate. Buenos Aires. Noviembre.
- MATEO J. (1998). La evaluación educativa. Su enciclopedia general de la educación, 532- 586. Barcelona Océano.
- PEREZ, J. (1998). La Evaluación de la Docencia por los Alumnos. Qué, cómo, cuándo, por quién y para qué. Revista Psiquiatría. Fac. Med Berma Barcelona, pp.311.
- RODRIGUEZ de los Ríos, L. (1996). Evaluación de la Docencia Mediante la opinión de los estudiantes. Algunos aspectos Metodológicos. Revista Peruana de Psicología. Año I, Vol. 1:93-99.
- SANCHEZ, C. Reyes, M. (2002). –Metodología y Diseño en la investigación Científica: Lima. Edit. Universitaria URP. Eª edición.

- VILLARROEL, C. (1974). Evaluación de la Enseñanza-Aprendizaje en la Educación Superiorl .Caracas: Ediciones Paulinas.
- VALDEZ, H. (2001). Evaluación del Desempeño Docente. México: Encuentro Iberoamericano.
- SUM, M. (2015). Motivación y Desempeño Laboral, en el personal administrativo de la empresa de alimentos de Quetzaltenando, Universidad Rafael Landívar de Guatemala.
- BISETTI, J. (2015). Motivación y Desempeño Laboral en el personal subalterno de la institución armada del Perú, Universidad César Vallejo de Lima.
- REYNAGA, Y. (2015). Motivación y Desempeño Laboral del personal en el hospital Hugo pesce pescetto de Andahuaylas, Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.
- MAMANI, L (2016). Motivación y Desempeño laboral en la institución financiera mi banco de Puno, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Puno
- LARICO, R. (2015). Motivación laboral asociado a la satisfacción laboral del personal de salud asistencial de la redes Yunguyo 2012, Universidad Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca.

## ANEXO N° 1

### RESULTADOS PARA LA VARIABLE MOTIVACIÓN

N°	ITEM	NUNCA		A VECES		SIEMPRE		TOTAL	%
		Fi	%	Fi	%	Fi	%		
	<b>INDICADOR: LOGRO DE OBJETIVOS</b>	<b>48</b>	<b>25.00</b>	<b>56</b>	<b>29.17</b>	<b>88</b>	<b>45.83</b>	192	100
1	¿Dispone de las herramientas y recursos suficientes para desempeñarse bien en sus labores?	22	68.75	6	18.75	4	12.50	32	100
2	¿Cumples con la elaboración de los documentos técnicos pedagógicos para el desarrollo de tus actividades laborales con los estudiantes?	0	0.00	3	9.38	29	90.63	32	100
3	¿Cómo docente ha cumplido con su meta trazada en el desarrollo de sus actividades?	9	28.13	11	34.38	12	37.50	32	100
4	¿Cómo docente considera que tiene la capacidad de llegar a retener la atención de los estudiantes?	2	6.25	12	37.50	18	56.25	32	100
5	¿Considera sentirse satisfecho con la labor que desarrollas?	10	31.25	19	59.38	3	9.38	32	100
6	¿Cómo docente se siente cómodo en la especialidad que se desempeña?	5	15.63	5	15.63	22	68.75	32	100
	<b>INDICADOR : RECONOCIMIENTO LABORAL</b>	<b>42</b>	<b>21.88</b>	<b>90</b>	<b>46.88</b>	<b>60</b>	<b>31.25</b>	192	%
1	Las autoridades reconocen los años de servicios prestados a su institución?	4	12.50	7	21.88	21	65.63	32	100
2	Considera que su superior presta atención suficiente al trabajo que Ud. desarrolla?	10	31.25	15	46.88	7	21.88	32	100
3	El Director me felicita cuando realizo correctamente mi trabajo.	6	18.75	15	46.88	11	34.38	32	100

4	El director me motiva porque sabe escuchar y me ayuda en mis dificultades	5	15.63	18	56.25	9	28.13	32	100
5	Esta conforme con la forma en que se negocian los cambios de turno en su institución	12	37.50	15	46.88	5	15.63	32	100
6	El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros profesionales es el adecuado a la función que desempeño.	5	15.63	20	62.50	7	21.88	32	100
<b>DIMENSIÓN : RESPONSABILIDAD</b>		<b>15</b>	<b>9.38</b>	<b>46</b>	<b>28.75</b>	<b>99</b>	<b>61.88</b>	<b>160</b>	<b>%</b>
1	Cumplo con responsabilidad mis actividades laborales en el horario que me corresponde?	0	0.00	5	15.63	27	84.38	32	100
2	Cumplo con presentar todos mis documentos técnicos pedagógicos antes del desarrollo de mis sesiones de aprendizaje con mis estudiantes	0	0.00	3	9.38	29	90.63	32	100
3	Doy mi mayor esfuerzo para hacer un trabajo de calidad	0	0.00	7	21.88	25	78.13	32	100
4	La frecuencia con la que es monitoreado en el desarrollo de sus sesiones Ud. Se siente conforme?.	0	0.00	19	59.38	13	40.63	32	100
5	Con la asistencia técnica que le brindan sus monitores en el desarrollo de sus sesiones Ud. Se siente conforme?	15	46.88	12	37.50	5	15.63	32	100
<b>DIMENSIÓN : SUELDOS Y BENEFICIOS</b>		<b>57</b>	<b>35.63</b>	<b>92</b>	<b>57.50</b>	<b>11</b>	<b>6.88</b>	<b>160</b>	<b>%</b>
1	El pago que recibo me motiva a seguir trabajando con empeño?	6	18.75	22	68.75	4	12.50	32	100
2	Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales?	20	62.50	11	34.38	1	3.13	32	100
3	Los beneficios económicos que recibo por mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas?	8	25.00	22	68.75	2	6.25	32	100
4	Recibo algún incentivo por parte de mi empleador (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho?	12	37.50	17	53.13	3	9.38	32	100
5	Se siente conforme con la diferencia de sueldos que perciben los docentes por el desarrollo del mismo trabajo?	11	34.38	20	62.50	1	3.13	32	100

<b>DIMENSIÓN : RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO</b>		<b>20</b>	<b>12.50</b>	<b>55</b>	<b>34.38</b>	<b>85</b>	<b>53.13</b>	<b>160</b>	<b>%</b>
1	Tienes buenas relaciones laborales con el Director de tu Institución Educativa?	7	21.88	12	37.50	13	40.63	32	100
2	Tienes buenas relaciones laborales con los asesores de tu área de trabajo?	8	25.00	14	43.75	10	31.25	32	100
3	Las relaciones con mis compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.	0	0.00	5	15.63	27	84.38	32	100
4	¿Las relaciones interpersonales entre tus compañeros de trabajo son buenas?	1	3.13	13	40.63	18	56.25	32	100
5	¿Mis compañeros de trabajo reconocen la labor que desempeño?	4	12.50	11	34.38	17	53.13	32	100
<b>DIMENSIÓN : STATUS</b>		<b>23</b>	<b>14.38</b>	<b>98</b>	<b>61.25</b>	<b>39</b>	<b>24.38</b>	<b>160</b>	<b>%</b>
1	Recibes el estatus o prestigio que te corresponde dentro de la sociedad?	10	31.25	18	56.25	4	12.50	32	100
2	Te sientes conforme con la gratitud de agradecimiento de tus estudiantes	12	37.50	18	56.25	2	6.25	32	100
3	La entidad donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?	0	0.00	27	84.38	5	15.63	32	100
4	Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo y así poder crecer profesionalmente.	1	3.13	8	25.00	23	71.88	32	100
5	Su trabajo le permite un buen Status económico.	0	0.00	27	84.38	5	15.63	32	100
<b>DIMENSIÓN : SEGURIDAD LABORAL</b>		<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>42</b>	<b>26.25</b>	<b>118</b>	<b>73.75</b>	<b>160</b>	<b>%</b>
1	Me siento seguro y estable en mi trabajo?	0	0.00	15	46.88	17	53.13	32	100
2	La seguridad de continuar trabajando me motiva a tener mayor ganas para enseñar?	0	0.00	10	31.25	22	68.75	32	100

3	La satisfacción de ser docente nombrado me motiva a superarme profesionalmente?	0	0.00	4	12.50	28	87.50	32	100
4	El sentirme seguro en mi trabajo me motiva a tener un trato de igualdad y justicia con mis estudiantes?	0	0.00	2	6.25	30	93.75	32	100
5	El ambiente donde desarrollo mi trabajo me brinda seguridad a mi persona?	0	0.00	11	34.38	21	65.63	32	100

FUENTE. Encuesta sobre Motivación

ELABORACIÓN: El ejecutor

**ANEXO N° 2**  
**RESULTADOS PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	ITEM	CASI NUNCA		A VECES		SIEMPRE		TOTAL	%
		Fi	%	Fi	%	Fi	%		
	<b>DIMENSIÓN : DIDACTICA</b>	<b>7</b>	<b>4.38</b>	<b>66</b>	<b>41.25</b>	<b>87</b>	<b>54.38</b>	<b>160</b>	<b>%</b>
1	Se muestra responsable y trasmite valores que contribuyen al desarrollo de los estudiantes	0	0.00	17	53.13	15	46.88	32	100
2	Estimula cuando mejoran su rendimiento, los estudiantes	0	0.00	18	56.25	14	43.75	32	100
3	Muestra dominio de la asignatura que enseña	0	0.00	3	9.38	29	90.63	32	100
4	Promueve en los estudiantes el pensamiento crítico y reflexivo.	0	0.00	11	34.38	21	65.63	32	100
5	Muestra una actitud abierta hacia el diálogo con los alumnos.	7	21.88	17	53.13	8	25.00	32	100
	<b>DIMENSIÓN : PERSONALIDAD</b>	<b>5</b>	<b>3.13</b>	<b>43</b>	<b>26.88</b>	<b>112</b>	<b>70.00</b>	<b>160</b>	<b>%</b>
1	Es puntual y responsable en el trabajo	0	0.00	5	15.63	27	84.38	32	100
2	Inicia y termina sus labores en el horario que corresponde	0	0.00	11	34.38	21	65.63	32	100
3	Ayuda al estudiante en la formación de valores	5	15.63	17	53.13	10	31.25	32	100
4	Actúa con ética en la toma de decisiones	0	0.00	2	6.25	30	93.75	32	100
5	Cumple con los compromisos académicos	0	0.00	8	25.00	24	75.00	32	100
	<b>DIMENSIÓN : ORIENTACION EDUCACIONAL</b>	<b>12</b>	<b>7.50</b>	<b>66</b>	<b>41.25</b>	<b>82</b>	<b>51.25</b>	<b>160</b>	<b>%</b>

1	Motiva a tener una actitud de investigación hacia su materia.	0	0.00	17	53.13	15	46.88	32	100
2	Satisface las expectativas académicas de los estudiantes.	0	0.00	12	37.50	20	62.50	32	100
3	Impulsa el trabajo en equipo.	0	0.00	7	21.88	25	78.13	32	100
4	Brinda orientación vocacional en los estudiantes de los últimos grados	6	18.75	15	46.88	11	34.38	32	100
5	Dedica tiempo a los estudiantes para orientar y aconsejar a los estudiantes	6	18.75	15	46.88	11	34.38	32	100
	<b>DIMENSIÓN : Apreciación de la habilidad general para la enseñanza</b>	<b>6</b>	<b>3.13</b>	<b>84</b>	<b>43.75</b>	<b>102</b>	<b>53.13</b>	<b>192</b>	<b>%</b>
1	Al impartir la clase mantiene la atención de los alumnos.	5	15.63	17	53.13	10	31.25	32	100
2	Enseña contenidos actualizados y pertinentes al tema en estudio.	1	3.13	12	37.50	19	59.38	32	100
3	Estimula la participación del estudiante en aula	0	0.00	9	28.13	23	71.88	32	100
4	Satisface las expectativas académicas de los estudiantes	0	0.00	14	43.75	18	56.25	32	100
5	Utiliza los resultados de las evaluaciones para revisar los temas que no se han entendido bien.	0	0.00	17	53.13	15	46.88	32	100
6	Respecto a la habilidad general que posee para la enseñanza lo demuestra ante sus estudiantes	0	0.00	15	46.88	17	53.13	32	100

FUENTE. Encuesta sobre Desempeño docente

ELABORACIÓN: El ejecutor

Escala	Nivel
Nunca	Deficiente
A veces	Regular
Siempre	Favorable

**ANEXO N° 03**

**La motivación y el desempeño docente en la institución educativa “Jose Carlos Mariategui” de Ilave – 2017.**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	<b>METODOLOGIA</b>
<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave - 2017?.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Cómo es la motivación en relación a la didáctica de enseñanza del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017?</li> <li>• ¿Cómo es la motivación en relación a la personalidad del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017?</li> </ul>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la motivación en relación a la didáctica de enseñanza del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017.</li> <li>• Determinar la motivación en relación a la personalidad del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017.</li> </ul>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Existe relación directa positiva entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La motivación en relación a la didáctica de enseñanza del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017 es favorable.</li> <li>• La motivación en relación a la personalidad del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017 es favorable.</li> </ul>	<p><b>Variable Independiente (X):</b> La Motivación</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Logros de objetivos</li> <li>• Reconocimiento laboral</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Sueldo y beneficios</li> <li>• Relaciones con los compañeros de trabajo</li> <li>• Status</li> <li>• Seguridad laboral</li> </ul> <p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades Laborales</li> <li>• Reconocimiento de los años de servicio</li> <li>• Felicitaciones por el desarrollo de su trabajo</li> <li>• Cumple con sus responsabilidades</li> <li>• Satisfacción en sus necesidades básicas</li> <li>• Buenas relaciones con los compañeros de trabajo motivan su desempeño</li> <li>• Reconocen la labor que desempeña</li> </ul>	<p><b>Técnicas de recolección de datos:</b></p> <p>Encuesta.</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Cuestionario.</p> <p><b>Procesamiento y análisis:</b></p> <p>La información obtenida se tabuló, a partir de ello se elaboró las tablas y gráficos luego se analizaron e interpretaron los resultados obtenidos por cada variable para luego realizar la prueba de correlación de Pearson entre la variable motivación y desempeño docente</p>	<p><b>Tipo de estudio</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>Diseño de estudio</b></p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p><b>Población</b></p> <p>81 docentes de la IES JCM de Ilave.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>32 docentes de la IES JCM de Ilave.</p> <p><b>Método</b></p> <p>Método de investigación científica</p>

<p>Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo es la motivación en relación a la orientación educacional del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017?</li> <li>• ¿Cómo es la motivación en relación a la apreciación de la habilidad general para la enseñanza del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017?</li> </ul>	<p>de Ilave – 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la motivación en relación a la orientación educacional del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017.</li> <li>• Determinar la motivación en relación a la apreciación de la habilidad general para la enseñanza del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La motivación en relación a la orientación educacional del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017 es favorable.</li> <li>• La motivación en relación a la apreciación de la habilidad general para la enseñanza del docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de Ilave – 2017 es favorable.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de conformidad con el trabajo que desarrollo</li> </ul> <p><b>Variable Dependiente (Y):</b> Desempeño Docente</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Didáctica de la enseñanza</li> <li>• Personalidad del docente</li> <li>• Orientación educacional</li> <li>• Habilidad para la enseñanza</li> </ul> <p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio de la asignatura que enseña</li> <li>• Promueve en los estudiantes el pensamiento Crítico y reflexivo</li> <li>• Actitud abierta</li> <li>• Ordenado</li> <li>• Puntualidad y responsabilidad</li> <li>• Comportamiento ético</li> <li>• Genera el dialogo</li> <li>• Desarrolla consejos y orientaciones.</li> <li>• Brinda orientación académica</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Proporciona lineamientos de trabajo.</li> <li>• Satisfacción en los estudiantes.</li> <li>• Potencial para enseñar.</li> </ul>		
---	--	--	---	--	--

## ANEXO N° 04

### VARIABLE MOTIVACIÓN

Este presente cuestionario. Deberá ser respondido de manera personal. Además es anónima y deberá ser resuelta con la mayor objetividad posible.

#### ESCALA DE RESPUESTAS

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

FACTOR MOTIVACIONAL O FACTOR INTRINSECO			
ITEMS	VALORACIÓN		
	1	2	3
<b>INDICADOR : LOGRO DE OBJETIVOS</b>			
1. ¿Dispone de las herramientas y recursos suficientes para desempeñarse bien en sus labores?			
2. ¿Cumples con la elaboración de los documentos técnicos pedagógicos para el desarrollo de tus actividades laborales con los estudiantes?			
3. ¿Cómo docente ha cumplido con su meta trazada en el desarrollo de sus actividades?			
4. ¿Cómo docente considera que tiene la capacidad de llegar a retener la atención de los estudiantes?			
5. ¿Considera sentirse satisfecho con la labor que desarrollas?			
6. ¿Cómo docente se siente cómodo en la especialidad que se desempeña?			
<b>INDICADOR : RECONOCIMIENTO LABORAL</b>			
1. Las autoridades reconocen los años de servicios prestados a su institución?			
2. Considera que su superior presta atención suficiente al trabajo que Ud. desarrolla?			

3. El Director me felicita cuando realizo correctamente mi trabajo.			
4. El director me motiva porque sabe escuchar y me ayuda en mis dificultades			
5. Esta conforme con la forma en que se negocian los cambios de turno en su institución			
6. El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros profesionales es el adecuado a la función que desempeño.			
<b>DIMENSIÓN : RESPONSABILIDAD</b>			
1. Cumpló con responsabilidad mis actividades laborales en el horario que me corresponde?			
2. Cumpló con presentar todos mis documentos técnicos pedagógicos antes del desarrollo de mis sesiones de aprendizaje con mis estudiantes			
3. Doy mi mayor esfuerzo para hacer un trabajo de calidad			
4. La frecuencia con la que es monitoreado en el desarrollo de sus sesiones Ud. Se siente conforme?.			
5. Con la asistencia técnica que le brindan sus monitores en el desarrollo de sus sesiones Ud. Se siente conforme?			

<b>FACTOR HIGIÉNICO O FACTOR EXTRÍNSECO</b>			
<b>ITEMS</b>	<b>VALORACIÓN</b>		
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>DIMENSIÓN: SUELDOS Y BENEFICIOS</b>			
1. El pago que recibo me motiva a seguir trabajando con empeño?			
2. Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales?			
3. Los beneficios económicos que recibo por mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas?			
4. Recibo algún incentivo por parte de mi empleador (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho?			
5. Se siente conforme con la diferencia de sueldos que perciben los docentes por el desarrollo del mismo trabajo?			
<b>DIMENSIÓN: RELACION CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO</b>			
1. Tienes buenas relaciones laborales con el Director de tu Institución Educativa?			
2. Tienes buenas relaciones laborales con los asesores de tu área de trabajo?			
3. Las relaciones con mis compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.			
4. Las relaciones interpersonales entre tus compañeros de trabajo son buenas?			
5. Mis compañeros de trabajo reconocen la labor que desempeño?			
<b>DIMENSION: STATUS</b>			
1. Recibes el estatus o prestigio que te corresponde dentro de la sociedad?			
2. Te sientes conforme con la gratitud de agradecimiento de tus estudiantes			
3. La entidad donde trabajo, me proporciona			

oportunidades de crecimiento económico y profesional?			
4. Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo y así poder crecer profesionalmente.			
5. Su trabajo le permite un buen Status económico.			
<b>DIMENSIÓN: SEGURIDAD LABORAL</b>			
1. Me siento seguro y estable en mi trabajo?			
2. La seguridad de continuar trabajando me motiva a tener mayor ganas para enseñar?			
3. La satisfacción de ser docente nombrado me motiva a superarme profesionalmente?			
4. El sentirme en mi trabajo me motiva a tener un trato de igualdad y justicia con mis estudiantes?			
5. El ambiente donde desarrollo mi trabajo me brinda seguridad a mi persona?			

MUCHAS GRACIAS.

<b>Escala</b>	<b>Nivel</b>
<b>Nunca</b>	<b>Deficiente</b>
<b>A veces</b>	<b>Regular</b>
<b>Siempre</b>	<b>Favorable</b>

## ANEXO N° 05

### VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

La presente encuesta es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del desempeño docente en el aula a ud. Sr. profesor.

#### ESCALA DE RESPUESTAS

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

No	ITEMS	VALORACION		
		1	2	3
	<b>DIMENSIÓN : DIDACTICA</b>			
1	Demuestra responsabilidad y transmite valores que contribuyen al desarrollo de los estudiantes			
2	Estimula cuando mejoran su rendimiento, los estudiantes			
3	Muestra dominio de la asignatura que enseña			
4	Promueve en los estudiantes el pensamiento crítico y reflexivo.			
5	Muestra una actitud abierta hacia el diálogo con los alumnos.			
	<b>DIMENSIÓN : PERSONALIDAD</b>			
	<b>Comportamiento de los trabajadores al brindar inducciones.</b>			
1	Es puntual y responsable en el trabajo			

2	Inicia y termina sus labores en el horario que corresponde			
3	Ayuda al estudiante en la formación de valores			
4	Actúa con ética en la toma de decisiones			
5	Cumple con los compromisos académicos			
<b>DIMENSIÓN : ORIENTACION EDUCACIONAL</b>				
1	Motiva a tener una actitud de investigación hacia su materia.			
2	Satisface las expectativas académicas de los estudiantes.			
3	Impulsa el trabajo en equipo.			
4	Brinda orientación vocacional en los estudiantes de los últimos grados			
5	Dedica tiempo a los estudiantes para orientar y aconsejar a los estudiantes			
<b>DIMENSIÓN : Apreciación de la habilidad general para la enseñanza</b>				
1	Al impartir la clase mantiene la atención de los alumnos.			
2	Enseña contenidos actualizados y pertinentes al tema en estudio.			
3	Estimula la participación del estudiante en aula			
4	Satisface las expectativas académicas de los estudiantes			
5	Utiliza los resultados de las evaluaciones para revisar los temas que no se han entendido bien.			
6	Respecto a la habilidad general que posee para la enseñanza lo demuestra ante sus estudiantes			

<b>ESCALA</b>	<b>NIVEL</b>
<b>NUNCA</b>	<b>DEFICIENTE</b>
<b>A VECES</b>	<b>REGULAR</b>
<b>SIEMPRE</b>	<b>FAVORABLE</b>

## ANEXO N° 06

### CONSTANCIA

**LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "JOSE CARLOS MARIATEGUI" DE ILAVE**

**HACE CONSTAR:** Que el Bachiller **JOSE ALBERTO ZARATE VELARDE**. Identificado con DNI N° 01226134, ha aplicado instrumentos de recolección de información para propósitos de elaboración de la tesis titulado "La motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria "José Carlos Mariátegui" de Ilave - 2017", para maestría en la escuela de post grado de la Universidad Cesar Vallejo, conforme a solicitud presentada a esta dirección con el registro N° *1643*

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que viera por conveniente.

Puno, octubre del 2017.



*[Handwritten signature]*  
Mg. Roxana Vargas Marón  
DIRECTORA

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRES DEL INSTRUMENTOS: Encuesta para la variable "Motivación"

OBJETIVO: Evaluar la motivación de los docentes de la Institución Educativa Secundaria "José Carlos Mariátegui" de Ilave- 2017.

DIRIGIDO A: Docentes de la institución Educativa Secundaria "José Carlos Mariátegui" de Ilave - 2017.

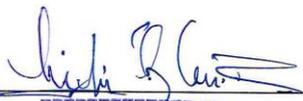
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

..... Arias Ramos, Lidia Luz .....

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Siempre	A veces	Nunca
---------	---------	-------

  
-----  
FIRMA DEL EVALUADOR  
ÁREA : COMUNICACIÓN



