



**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Motivación y Desempeño Docente en una Institución Educativa  
Privada de la Provincia de Pisco, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
Maestra en Administración de la Eucación

**AUTORA:**

Br. Munaya Moreyra Andrea Carla (ORCID 0000-0002-0319-9292)

**ASESOR:**

Dr. Garay Flores Germán Vicente (ORCID: 0000-0002-7118-6477)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

**LIMA – PERÚ**

2021

## **Dedicatoria**

Al ser que siempre está conmigo y nunca me desampara mi Dios, a mi madre que en paz descanse que me impulso a seguir mis metas, donde este siempre la tendré presente y estaré eternamente agradecida.

A mi compañero de mi vida Rene por su comprensión y apoyo en la ejecución de mis proyectos y a la razón más grande de mi existencia mi adorada hija Akemy.

## **Agradecimiento**

Mi agradecimiento infinito a mi esposo e hija por su incondicional apoyo y confianza, por su ardua compañía en lograr mis objetivos desde principio, ya que sin ellos nada de esto podría ser posible y no sería la persona que hoy en día estoy logrando ser. Finalmente, a mi estimado asesor por su esfuerzo y por brindarme sus conocimientos para poder desarrollar este proyecto, su apoyo fue excelente, muy agradecida con todos.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo de investigación y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos .....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN .....	21
V. CONCLUSIONES .....	23
VI. RECOMENDACIONES:.....	24
VII. REFERENCIAS .....	26

## Índice de tablas

Tabla 1. Contrastación de la Hipótesis General .....	17
Tabla 2. Contrastación de Hipótesis específica 1.....	18
Tabla 3. Contrastación de Hipótesis específica 2.....	19
Tabla 4. Contrastación de Hipótesis específica 3.....	20
Tabla 5. Nivel de la dimensión: Preparación para el aprendizaje.....	38
Tabla 6. Nivel de la dimensión: Enseñanza para el aprendizaje .....	38
Tabla 7. Nivel de la dimensión: Participación en la gestión de la escuela.....	39
Tabla 8. Nivel de la dimensión: Desarrollo de la profesionalidad .....	39
Tabla 9. Validación del instrumento por juicio de expertos de la variable motivación	40
Tabla 10. Resultados de la validación del instrumento por juicio de expertos de la variable desempeño docente .....	40
Tabla 11. Confiabilidad de la variable Motivación y sus dimensiones .....	41
Tabla 12. Cuadro de interpretación del coeficiente de confiabilidad .....	42
Tabla 13. Nivel de la variable: Motivación .....	43
Tabla 14. Nivel de la dimensión: Motivación de logro .....	43
Tabla 15. Nivel de la dimensión: Motivación de poder .....	44
Tabla 16. Nivel de la dimensión: Motivación de afiliación .....	44
Tabla 17. Nivel de la variable: Desempeño Docente.....	45
Tabla 18. Tabla de normalidad.....	45

## Índice de figuras

Figura 1. Teoría motivacional de McClelland .....	10
Figura 2. Diagrama de diseño correlacional.....	14

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la provincia de Pisco, 2021. La metodología que se empleó fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional y se aplicó un diseño no experimental. Se seleccionó el muestreo no probabilístico y su muestra se conformó 32 docentes. Se aplicó como técnica la encuesta y como instrumentos, se usaron cuestionarios para evaluar las variables de estudio. Como resultados se halló que no existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño docente (*Sig. bilateral = 0,816*). En cuanto a los objetivos específicos se encontró que entre la Motivación de logro y el Desempeño Docente, no existe una relación significativa (*Sig. bilateral = 0,806*). Asimismo, entre la Motivación de Poder y el Desempeño Docente tampoco existe una relación significativa (*Sig. bilateral = 0,717*). Finalmente, entre Motivación de Afiliación y el Desempeño Docente no existe una relación significativa (*Sig. bilateral = 0,513*).

***Palabras claves:*** Motivación, Desempeño Docente, poder, logro, afiliación.

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between motivation and teaching performance in a Private Educational Institution in the province of Pisco, 2021. The methodology used was a quantitative approach, descriptive-correlational type and a design was applied not experimental. Non-probability sampling was selected and its sample was made up of 32 teachers. The survey was applied as a technique and as instruments, questionnaires were used to evaluate the study variables. As results, it was found that there is no significant relationship between motivation and teacher performance (bilateral Sig. = 0.816). Regarding the specific objectives, it was found that between achievement motivation and teacher performance, there is no significant relationship (bilateral Sig. = 0.806). Likewise, there is no significant relationship between Power Motivation and Teacher Performance (bilateral Sig. = 0.717). Finally, there is no significant relationship between Affiliation Motivation and Teaching Performance (bilateral Sig. = 0.513).

***Keywords:*** *Motivation, teacher performance, power, achievement, affiliation.*

## I. INTRODUCCIÓN

Diversas investigaciones de manera general señalan que el trabajo de una empresa o institución se basa en la motivación que es la clave del éxito de toda entidad ya que influye directamente al desempeño y productividad del ser humano. Toda institución educativa tanto públicas y privadas están alejadas de la realidad actual que se vive día a día, todo docente posee un gran nivel de motivación cuando ingresa a laboral y cumplir con todas sus funciones que se le encomienda, sin embargo en la mayoría de instituciones presenta una bajo nivel de motivación que se ve reflejado en su desempeño y a la vez perjudica a los estudiantes, ya que muestra en la parte económica de sus haberes que no son bien recompensado de acuerdo a la magnitud de sus funciones.

Andreina (2013), manifiesta que el personal docente presenta actitudes desfavorables ante la motivación tales como el estrés, el desinterés, la carencia comunicativa en la responsabilidad de sus funciones. En su mayoría de veces los maestros desconocen o no le dan la mínima atención del gran esfuerzo que realizan día a día para poder superarse y ser mejor. Por ello no presentan buenas estrategias para mejorar la calidad del desarrollo del docente, lo que lleva a desmotivar y dificultar un buen desarrollo adecuado para la entidad, es por ello que la motivación es parte esencial de toda organización. Por otra parte, según la investigación de Mairena (2015), se refleja que los docentes reciban diferentes críticas, acerca de su desempeño, por parte de sus estudiantes. Esto da a entender que los educandos mediante su desarrollo de clases presentan ciertas debilidades desde su planificación y el desarrollo de estas. Los estudiantes presentan discrepancia con el rol que cumple el docente desde su salón de clase, donde se comienza toda actividad pedagógica, no hay una adecuada motivación, ya que es la fuerza que impulsa a desarrollar toda actividad donde despertamos el interés del estudiante y abrir nuevos conocimientos y tener una clase exitosa.

A nivel internacional, en los estudiantes se refleja como un tema rígido, debido a la falta de motivación por parte de los educandos. Lo cual genera cierta predisposición frente a sus clases, por ello se considera importante que posean una motivación adecuada, mientras realizan sus sus diversas actividades en el contexto pedagógico.

A nivel nacional, Gallardo (2017) manifiesta que, en el Perú, los docentes de Instituciones Educativas Privadas (IIEEPP) no presentan una adecuada motivación por lo que cumplen sus actividades o funciones con apatía o desgano. Presentando así, el incumplimiento del horario establecido, lo que dificulta sus avances planificados. Además, otras características observadas en esta investigación es que el personal no se identifica con la institución y considera que su única función es transmitir conocimientos dejando de lado la interacción con el educando, basada en el respeto y comprensión de los mismo, lo cual conlleva un bajo desempeño.

El autor consideró importante evaluar, no solo el aspecto del conocimiento, sino relacionarla con la parte emocional del educador. Para ello es importante que el docente se identifique con la institución sabiendo todos los parámetros y funciones que le compete desarrollar a su persona de acuerdo con el cargo que desempeña. Para ellos las condiciones de trabajo deberían de ser las más apropiadas, puesto que deben de contar con los recursos para su organización; como los materiales, un adecuado espacio, donde podría desarrollar sus labores y atender en buen ambiente al estudiante. Las condiciones físicas, equipamientos y comodidad que se presente en el ambiente de trabajo, puede repercutir en su motivación y desempeño laboral.

En este sentido, las relaciones interpersonales entre estudiantes y docentes deben mantener un ambiente agradable en donde el educador inspira confianza al estudiante, pero reflejando el respeto en cada momento. En la Institución Educativa Privada (I.E.P) de la provincia de Pisco, se observó que existe una baja motivación por parte del personal docente que laboran en dicho lugar, por factores como estabilidad laboral, estrés entre otros, salarios bajos, etc.; los cuales influyen en el estado

emocional del personal, incluyendo el monitoreo por parte de la UGEL. Esta falta de motivación afecta de manera general en el desenvolvimiento y cumplimiento de actividades lo que genera la falta de compromiso al momento de involucrarse en las actividades designadas, pues se observa que constantemente cae en la monotonía dejando de lado así la innovación en su práctica pedagógica. Por otro lado, los educadores elaboran sus sesiones de clases, sin tener en cuenta una adecuada planificación y una correcta dosificación para las mismas, por ello las sesiones que se desarrollan no logran los objetivos que se proponen con relación a los estudiantes.

En base a la situación observada, como problema general, se planteó ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño docente en una institución educativa privada de la provincia de Pisco, 2021? Además, se plantearon problemas específicos: 1. ¿Qué relación existe entre la dimensión motivación de logro con el desempeño de los docentes en una Institución Educativa Privada de la provincia de Pisco?, 2. ¿Qué relación existe entre la dimensión motivación de poder con el desempeño de los docentes en una Institución Educativa Privada en la provincia de Pisco, 2021? Y 3. ¿Qué relación existe entre la dimensión motivación por afiliación con el desempeño de los docentes en una Institución Educativa Privada de la provincia de Pisco, 2021?

Asimismo, el objetivo general planteado fue: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la provincia de Pisco, 2021; los siguientes objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre la motivación de logro y el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la provincia de Pisco, 2021, 2. Determinar la relación entre la motivación de poder y el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la provincia de Pisco, 2021 y 3. Determinar la relación entre la motivación por afiliación y el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la provincia de Pisco, 2021.

De esta manera, la hipótesis general planteada fue: Existe relación significativa entre la motivación y desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la provincia de Pisco, 2021. Considerando las siguientes hipótesis específicas: 1. Existe relación significativa entre la motivación de logro y desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la provincia de Pisco, 2021, 2. Existe relación significativa entre la motivación de poder y desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la provincia de Pisco, 2021 y 3. Existe relación significativa entre la motivación de afiliación y desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la provincia de Pisco, 2021.

La investigación se justifica prácticamente, ya que el elemento importante durante el proceso enseñanza-aprendizaje son los alumnos; asimismo se obtuvieron resultados sustanciales, los cuales darán la oportunidad de tomar decisiones, porque la afectividad, tiene relación con el logro de los aprendizajes. En lo metodológico, se justifica porque, para la medición de cada variable, se adaptaron instrumentos.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales podemos mencionar: Sagredo (2019), realizó un estudio titulado *Relación entre gestión directiva, satisfacción motivación y compromiso docente en educación de adultos*. Consistió en una investigación correlacional, no experimental y transversal; el cual estuvo compuesto por una muestra de 50 trabajadores de Establecimientos de adultos en Chile; a quienes se les aplicó un instrumento. El resultado evidenció, la existencia de una correlación significativa positiva entre gestión directiva y, compromiso, satisfacción y motivación del personal docente. Esto quiere decir que la gestión educativa con un adecuado liderazgo, son elementales para desempeñarse laboralmente y lograr los objetivos el desarrollo de un trabajo colaborativo.

Por otro lado, Andriani et al. (2018), realizaron un estudio titulado *La influencia del liderazgo transformacional Y la motivación laboral en el desempeño de los docentes*. Consistió en un estudio cuantitativo y correlacional, el cual estuvo constituido por una muestra de 193 docentes del SMK Negeri de Palembang; se aplicó dos cuestionarios. Concluyendo que el liderazgo transformacional y el trabajo de motivación, tienen un efecto positivo en la motivación de los participantes.

Rodríguez-Marulanda y Lechuga-Cardozo (2019) realizó una investigación titulada *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*, que tuvo por objetivo evidenciar los niveles y los factores de desempeño laboral. Consistió en un estudio descriptivo, transeccional y no experimental. Su muestra se conformó por 84 sujetos a quienes se les aplicó un instrumento constituido por 26 ítems. Obteniendo como resultado que los factores y el desempeño docente, requieren de una mayor motivación para obtener niveles altos.

Hernández y Ceniceros (2018) presentaron un estudio titulado *Autoeficacia y desempeño docentes, ¿una relación entre variables?*, la cual consiste en la percepción de autoeficacia docente de educación superior en México y la relación que tiene con

el desempeño. El estudio fue cuantitativo, correlacional, no experimental y transeccional; en donde participaron 220 personas, a quienes se les aplicó una Escala de Autoeficacia Docente del Profesor Universitario y el Cuestionario adaptado de Evaluación de la Docencia a los estudiantes. Los resultados, demostraron que existe una correlación significativa de nivel alto tanto de autoeficacia docente como de desempeño docente.

Juárez (2016), investigó sobre la *relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala*. Consistió en un estudio correlacional y descriptivo; y su muestra se conformó por 32 profesores entre 28 y 57 años, quienes se auto aplicaron dos instrumentos para obtener resultados de ambas variables y poder relacionarlas. Lo resultados demostraron la no existencia de una correlación significativa entre las variables de estudio.

Como antecedentes nacionales se ha considerado los siguientes: Reátegui (2017) investigó sobre la *influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa integrado n° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016*. Consistió en una investigación correlacional y no experimental. Su muestra se conformó por 19 docentes y como instrumento, se empleó un cuestionario. Los resultados evidenciaron que existe una correlación significativa media entre la motivación y el desempeño laboral ( $r$  de Pearson = 0.581).

Linares (2020), realizó una investigación denominada Motivación de logro y desempeño laboral en el personal de la clínica dental "Víctor Raúl Haya de la Torre" del Distrito de Lima Cercado, en la cual planteó establecer la relación entre ambas variables. Consistió en un estudio descriptivo, correlacional y no experimental. Su muestra se conformó por 135 trabajadores; y se emplearon, dos cuestionarios que evaluaban las variables de investigación. Los resultados evidenciaron la existencia de una correlación positiva moderada entre las variables de estudio.

Bruno (2017) realizó una investigación denominada *Motivación Laboral y Desempeño Docente de las maestras de educación inicial de la red 03 – UGEL N°07 - 2016*; en la cual plantearon como objetivo, determinar la relación entre las variables de estudio; y consistió en un estudio correlacional y transversal. Se constituyó una muestra de 61 docentes, y se empleó un cuestionario para evaluar la motivación laboral, además de una ficha de monitoreo para evaluar el desempeño docente. En su estudio, se evidenció la existencia de una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente.

Por otra parte, Zura et al. (2018), llevaron a cabo, la investigación denominada *Motivación Profesional y Desempeño Laboral de los Docentes en el Callao*; y su objetivo planteado fue determinar la incidencia que tiene la motivación en el desempeño docente. Investigación descriptiva y correlacional; y estuvo constituida por una muestra de 28 enfermeras docentes de Prácticas Clínicas de la Escuela Profesional de Enfermería, y se utilizó un cuestionario de práctica clínica. Se encontró como resultados, que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral.

Callata y Fuentes (2018), realizaron un estudio titulado *Motivación Laboral y Desempeño Docente en la facultad de educación de la UNA, Puno*, con el objetivo de determinar la relación existente entre las variables indicadas; el cual fue cuantitativo y descriptivo; además, su muestra se conformó por 77 docentes de educación; además, se empleó como instrumento, un cuestionario conformado por 30 ítems. Como resultados, se halló la existencia de una correlación baja con tendencia positiva entre la motivación laboral y desempeño docente.

Cabe recalcar, que la motivación es vista, por Berardi (2015), como un impulso y esfuerzo por lograr un objetivo o deseo. Es importante conocer que existen diversos mecanismos que permite que un trabajador se encuentre motivado. Por ejemplo, una sana competencia, el reconocimiento de logros, las relaciones interpersonales, la responsabilidad y confianza.

Checa (2016) enfatiza que la personalidad del individuo, y refiere que la motivación es una coordinación de comportamientos, que ponen en juego la personalidad del sujeto. En ese punto, se proponen metas y se desarrollan estrategias para lograrlas. Esto crea una motivación que se entiende como el deseo de ayudar a una persona a alcanzar un objetivo definido para lograrlo

Para Rivera (2021) la motivación es el impulso intrínseco y extrínseco, que lleva a un individuo a satisfacer sus propias necesidades, ello tiene que ver con la actividad para producir resultados. En este punto las personas se ubican en un estado de equilibrio que se desestabiliza cuando surge un inconveniente creando conflictos internos y generando nuevos impulsos hasta poder satisfacerla.

Desde hace muchos años, se han elaborado diferentes teorías para explicar la motivación. Entre una de ellas, se encuentra la teoría de Herzberg (1968), quien sustenta que la persona debe satisfacer necesidades de *naturaleza animal*, entendida como la que logra que el individuo evite sufrir daños y se enfoque en sus necesidades fisiológicas como la sobrevivencia; por otro lado, debe satisfacer necesidades de *naturaleza de ser humano*, comprendida como la que logra que el individuo busque su realización y crecimiento máximo de manera personal y social.

Herzberg, también considera que existen factores para explicar la motivación que puede poseer trabajadores de instituciones:

*Los factores motivacionales* determinan el nivel de satisfacción laboral y se relacionan con el contenido del puesto; como realizar trabajos interesantes, obtener logros, cumplir con responsabilidades y, recibir recompensas y reconocimientos. Esto impulsa a los empleados hacia una actitud positiva y un sentir de satisfacción. Es decir, la ausencia de este factor no provoca insatisfacción, pero su presencia puede llevar a que las personas generen una motivación intrínseca, la cual contiene metas como el reconocimiento y logro (Griffin & Moorhead, 2010).

*Los factores de higiene* se relacionan con el entorno interno del trabajo, es decir, al trato que los trabajadores perciben dentro de una empresa; como: salario, beneficios, condiciones físicas y ambientales, políticas y estilos de supervisión por parte de los directivos, condición física y ambiente de trabajo, política de la empresa. Además, son considerados por, Griffin & Moorhead (2010), como factores indispensables. Pero, a diferencia de los factores motivacionales, la falta de estos factores, su presencia no genera una motivación, pero la ausencia, si genera una insatisfacción; es decir, la motivación que se mantiene es extrínseca, ya que incluyen factores como salario y protección laboral.

Según la teoría de McClelland (1968) desde la niñez se va adquiriendo necesidades, que dependen de las experiencias y del contexto en el que se ha vivido, y cuando se llega a la etapa adulta, las metas y proyectos, se ordenan según las necesidades se han formado. Es decir, las personas poseen diversas experiencias plasmadas en sus recuerdos, lo que hace, que se esfuercen por cumplir sus objetivos proyectados. Asimismo, McClelland, planteó dimensiones sobre las necesidades de la motivación, para sustentar su teoría:

*La Necesidad de logro*, se entiende como el deseo de alcanzar un éxito notable y las personas que mantienen esta necesidad, se caracterizan por mantener un optimismo y buscar actividades estimulantes, que se relacionen con personas experimentadas para aprender y asegurar su éxito. El autor sustenta que estas personas tienen una fuerza misteriosa de sobresalir en todo momento, y se motivan por una satisfacción propia, dejando de lado las recompensas que podrían recibir. Por otro lado, esta necesidad no garantiza un desenvolvimiento adecuado dentro de una institución, ya que sus intereses se enfocan en demostrar a los demás, lo que son capaces de lograr.

*La Necesidad de poder*, comprendida como la necesidad de tener el control sobre una organización u otras personas, asimismo como una búsqueda constante de obtener el poder y prestigio, más que por dar a conocer el desempeño individual. Las

personas con esta necesidad poseen un estilo autoritario y dominante, no suelen trabajar en equipo y desean alcanzar una posición prestigiosa en todos o la mayoría de las áreas de su vida. Pero se tiene en cuenta, que el abuso de esta necesidad podría desencadenar una conducta inadecuada

*La Necesidad de afiliación*, se comprende como el deseo social de relacionarse. Las personas que poseen esta necesidad tienen una preocupación por los demás y prefieren trabajar en equipo. Por otro lado, pueden perder la objetividad para tomar decisiones en una organización.

### Figura 1

Teoría motivacional de McClelland



*Fuente:* Gráfico resumen de las necesidades de la motivación de McClelland (1968)

Se entiende como desempeño docente, al cumplimiento de funciones, metas y responsabilidades dentro del área educativa, determinados por los docentes, estudiantes y padres de familia (Vásquez, 2009). Por otro lado, Montalvo (2011), sustenta que el desempeño docente es la eficacia y disposición del profesional para mantener un compromiso institucional con conductas de trabajo adecuado, puntualidad, disciplina, desarrollo y capacitación constante.

Asimismo, Espinoza et al. (2014), sustentan que se refiere a la actividad pedagógica realizada por un profesor en relación con sus alumnos, por lo cual puede implementar y utilizar un conjunto de metodologías y estrategias para cumplir con los objetivos y actividades curriculares de aprendizaje propuestas y planificadas en una institución educativa.

Así también, Sánchez (2011) manifestó que un profesor también tiene que ver con el desarrollo integral de los alumnos, para que, de esta manera, se puedan generar lazos afectivos y climas favorables dentro del aula. En este sentido, el autor considera importante dentro de desempeño docente: Las *relaciones interpersonales* entre colegas cumplen un elemento fundamental porque, al realizar trabajos en equipos, logran una diversidad en los temas curriculares y tienen las mismas responsabilidades que los mismos alumnos y deben estar debidamente organizados para apoyarse mutuamente. Los *padres* son indispensables durante el proceso, en el que los estudiantes, adquieren nuevos conocimientos, porque su participación en reuniones escolares, demuestran el interés que mantiene en sus hijos. De la misma manera, el apoyar en las tareas académicas, puede aportar en el logro de los aprendizajes propuestos. La *confianza en sí mismos*, ya que deben sentirse seguros de los conocimientos que poseen y para ello pueden actualizarse constantemente; además, la *confianza que la sociedad les brinda* a los docentes, por el rol fundamental de enseñanza de conocimiento y valores, que cumplen en los alumnos.

Por esto, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2014), para sustentar el desempeño docente, planteó tres dimensiones:

*Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:* Refiriéndose a la planificación de actividades pedagógicas que tomen en consideración los intereses y necesidades de los estudiantes; además del plan de estudios, las metodologías y las sesiones de aprendizaje. Al seleccionar los materiales del curso, se debe contar con el dominio de los contenidos que se encuentran dentro de la programación curricular.

*Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes* Es entendida, como el transcurso del camino entre la enseñanza y el aprendizaje del maestro en el salón de clase fomentando un clima positivo hacia los estudiantes, para lograr los objetivos esperados. También se toma en cuenta, el gestionar los recursos educativos, las herramientas para evaluar los objetivos propuestos y todo lo relacionado con la mejora del aprendizaje.

*Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad:* Refiriéndose a la iniciativa de los profesores para preparar, ejecutar y evaluar los Proyectos de Educación Institucional (PEI), lo cual, va a contribuir en la formación de un adecuado ambiente institucional, incluyendo el respeto dirigido hacia los padres de los estudiantes.

*Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:* Refiriéndose al manejo de información e implementación de recursos y estrategias que utilizará a lo largo de su profesión, reflexionando sobre todo en su labor como docente, realizando un trabajo colaborativo conociendo la política educativa tanto a nivel nacional como regional. Teniendo en cuenta los logros de la formación y el uso de aprendizaje anteriores.

### III. METODOLOGÍA

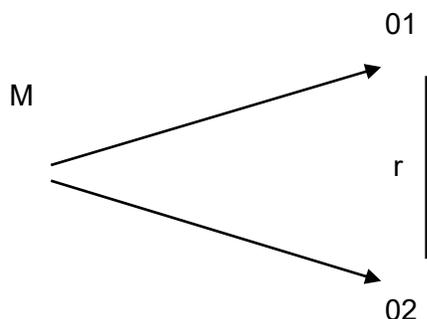
#### 3.1. Tipo de investigación y diseño de investigación

Esta investigación, tiene un enfoque cuantitativo, el cual se sustenta por Hernández et al. (2014), como aquel conocimiento que es objetivo, generado por un proceso lógico en el que, por medio de una medición numérica y un análisis estadístico inferencial, se probaron las hipótesis formuladas. Tipo básica, con el fin de aumentar los aprendizajes teóricos para el desarrollo de una ciencia en particular, sin estar relacionada, de manera directa, con posibles inferencias prácticas (Ander-Egg, 2011)

También se empleó el método hipotético deductivo, definido por Rodríguez y Pérez (2017), como el punto de partida para hallar conclusiones; partiendo de una suposición inferida por principios o datos empíricos, se aplican reglas de la deducción, para ser sometidos a una verificación. Además, el alcance fue descriptivo y correlacional, descriptivo porque dio inicio con la descripción de cada variable y correlacional porque se da a conocer la magnitud y tendencia de la correlación entre las variables, según lo establecido por Hernández et al. (2014). El diseño fue no experimental, porque no se manipularon las variables; y su corte fue transversal, ya que se aplicaron los instrumentos en un solo tiempo. Cabe recalcar, que se esquematizó un diseño correlacional:

## Figura 2

*Esquema de diseño correlacional*



M = Profesores de una I.E.P de la provincia de Pisco, 2021

O<sub>1</sub> = Motivación

O<sub>2</sub> = Desempeño Docente.

r = Relación entre las variables.

### 3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación

Variable 2: Desempeño Docente

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Según Hurtado (2000), la población, es entendida como la totalidad de personas que se encuentran en un espacio y tiempo similar, asimismo, la muestra está constituida por un subconjunto de la población, la cual nos permite ejecutar investigaciones para obtener características de población. En este sentido la población de la presente investigación fue de 36 docentes de una I.E.P de la provincia de Pisco, 2021, y se constituyó una muestra de 32 docentes. Así que, se empleó un muestreo no probabilístico, sustentado por Hernández et al. (2014) como un método de selección de muestra, tomando en cuenta las particularidades del estudio.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La encuesta fue utilizada como técnica, para evaluar las variables de investigación; la cual es considerada por Hernández et al. (2014), como una técnica que permite recoger información mediante ítems o preguntas directas o indirectas a los participantes del estudio realizado. En cuanto a los instrumentos utilizados, fueron los cuestionarios, en los que se consideraran interrogantes correspondientes, que sean coherentes con las variables, dimensiones e indicadores, ya que todo instrumento de recolección de datos reúne requisitos indispensables. Se validaron los instrumentos por medio del juicio de expertos, siendo revisados y logrando cumplir con los criterios respectivos para la aplicación, considerando que cada ítem cumple con su propósito (Alarcón, 2013).

### **3.5. Procedimientos**

Para ejecutar la investigación, en primer lugar, se seleccionó una Institución Educativa particular de la provincia de Pisco, previa coordinación con el área de promotoría para determinar la viabilidad del estudio, se gestionó la autorización de las autoridades pertinentes y se pidió el consentimiento de los profesores, para aplicar los instrumentos mediante Formularios de Google, para poder medir las variables que fueron validadas por juicios de expertos. Además, por medio de una prueba piloto, se halló la confiabilidad de los instrumentos, empleando el coeficiente alfa de Cronbach, Finalmente, se aplicó el instrumento a la muestra y se realizó el respectivo análisis estadístico.

### **3.6. Método de análisis de datos.**

Se validaron los instrumentos por medio del juicio de expertos, después se ejecutó una prueba piloto, de la cual, se extrajeron resultados que se sometieron a una prueba de confiabilidad del Coeficiente Alfa de Cronbach, que se utilizan en

instrumentos en donde sus variables son de escala y proporciona información en forma global para su comprensión (Reguant y Rodriguez, 2021)

La estadística descriptiva, según Faraldo y Pateiro (2012), es un conjunto de técnicas en los que se obtienen las gráficas para analizar los datos propuestos, sin extraer conclusiones de acuerdo con la población a la que pertenecen. Por esta razón, se introdujeron técnicas descriptivas básicas, como las tablas de frecuencias, elaboración de gráficos y, las medidas descriptivas de centralización y dispersión para la organización y presentación de los datos a fin de realizar un primer análisis de los resultados. Por otro lado, se empleó la estadística inferencial, se empleó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, porque la muestra se conformó por 32 participantes, con el objetivo de precisar si la información tiene una distribución normal (Reguant y Rodriguez, 2021).

Se empleó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk a las variables y dimensiones respectivas; la prueba dio como resultado que no tienen una distribución normal, así que se seleccionó la prueba de correlación de Spearman, para contrastar las hipótesis (Flores-Ruiz et al., 2017).

### **3.7. Aspectos éticos**

Con el fin de respetar el derecho del autor se aplicaron las reglas de estilo APA 7, en las citas y referencias correspondientes. Se obtuvo las autorizaciones correspondientes iniciar a aplicar los instrumentos y después, los resultados estadísticos se analizaron sin manipulación alguna, mediante el programa estadístico SPSS.

## IV. RESULTADOS

### Hipótesis General

**Ho:** No existe relación significativa entre la motivación y desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la Provincia de Pisco, 2021

**H1:** Existe relación significativa entre la motivación y desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la Provincia de Pisco, 2021

Nivel de significancia establecida:  $\alpha = 0.05$

Si Sig. (bilateral)  $< 0,05$ , rechazamos la Ho

Si no es así, conservamos la hipótesis Ho

**Tabla 1**

*Contrastación de la Hipótesis General*

			Motivación	Desempeño docente
Rho de Spearman		Coefic. de correlación	1.000	.043
	Motivación	Sig. (bilateral)		.816
		N	32	32

**Conclusión:** Se halló que la Sig. (bilateral) es 0,816, que es mayor que al valor de  $\alpha = 0,05$ . Entonces, llega a la conclusión que no existe relación significativa entre motivación y el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la Provincia de Pisco, 2021.

## Hipótesis específica 1

**Ho:** No existe relación significativa entre la motivación de logro y desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la Provincia de Pisco, 2021

**H1:** Existe relación significativa entre la motivación de logro y desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la Provincia de Pisco, 2021

Nivel de significancia establecido:  $\alpha = 0.05$

Si Sig. (bilateral)  $< 0,05$ , rechazamos la Ho

Si no es así, conservamos la hipótesis Ho

**Tabla 2**

*Contrastación de Hipótesis específica 1*

			Motivación de logro	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación de logro	Coefic. de correlación	1.000	.045
		Sig. (bilateral)		.806
		N	32	32

**Conclusión:** Se encontró que la Sig. (bilateral) es 0,806, que es mayor al valor de  $\alpha = 0,05$ . Entonces, se llegó a la conclusión que no existe relación significativa entre motivación de logro y el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la Provincia de Pisco, 2021.

## Hipótesis específica 2

**Ho:** No existe relación significativa entre la motivación de poder y desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la Provincia de Pisco, 2021.

**H1:** Existe relación significativa entre la motivación de poder y desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la Provincia de Pisco, 2021.

Nivel de significancia establecido:  $\alpha = 0.05$

Si Sig. (bilateral) < 0,05, rechazamos la Ho

Si no es así, conservamos la hipótesis Ho

**Tabla 3**

*Contrastación de Hipótesis específica 2*

			Motivación de poder	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación de poder	Coefic. de correlación	1.000	-.067
		Sig. (bilateral)		.717
		N	32	32

**Conclusión:** Se halló que la Sig. (bilateral) fue 0,717, que es mayor al valor de  $\alpha = 0,05$ ; entonces, se llega a la conclusión que no existe relación significativa entre motivación de poder y el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la Provincia de Pisco, 2021.

### Hipótesis específica 3

**Ho:** No existe relación significativa entre la motivación de afiliación y desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la Provincia de Pisco, 2021

**H1:** Existe relación significativa entre la motivación de afiliación y desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la Provincia de Pisco, 2021.

Nivel de significancia establecida:  $\alpha = 0.05$

Si Sig. (bilateral) < 0,05, rechazamos la Ho

Si no es así, conservamos la hipótesis Ho

**Tabla 4**

*Contrastación de Hipótesis específica 3*

			Motivación de afiliación	Desempeño docente
Rho de	Motivación	Coefic. de correlación	1.000	.120
Spearman	de afiliación	Sig. (bilateral)		.513
		N	32	32

**Conclusión:** Se encontró que la Sig. (bilateral) es de 0,51, que es mayor al valor de  $\alpha = 0,05$ . Entonces, se llega a la conclusión que no existe relación significativa entre motivación y el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la Provincia de Pisco, 2021.

#### IV. DISCUSIÓN

Con respecto al Objetivo general, se halló que no existe relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en una institución educativa privada de la provincia de pisco 2021 (Sig. bilateral = 0,816). Este resultado coincide con la investigación de Juárez (2016), ya que encontró que no existe una relación significativa entre motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala. Asimismo, Bruno (2017), en su estudio, no encontró la existencia de una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de educación inicial de la red 03 – UGEL N<sup>o</sup>07 - 2016.

Referente al objetivo específico 1, se halló que no existe relación significativa entre la motivación de logro y el desempeño docente en una institución educativa privada de la provincia de pisco 2021 (Sig. bilateral = 0,806). El resultado difiere con la investigación de Linares (2020), quien halló la existencia de una correlación positiva moderada entre las variables de estudio. Por otro lado, Hernández y Ceniceros (2018), encontraron la existencia de una correlación significativa de nivel alto tanto de autoeficacia docente como de desempeño docente de educación superior en México.

En cuanto al objetivo específico 2, se observó que no existe relación significativa entre la motivación de poder y el desempeño docente en una institución educativa privada de la provincia de pisco 2021 (Sig. bilateral = 0,717). Este resultado no coincide con la investigación de Sagredo (2019), quien halló una correlación significativa positiva entre gestión directiva y, compromiso, satisfacción y motivación del personal docente en educación de Adultos. Además, Andriani et al. (2018) hallaron en su estudio que el liderazgo transformacional y el trabajo de motivación, tienen un efecto positivo en la motivación de los participantes.

Referente al objetivo específico 3, se halló que no existe relación significativa entre la motivación de afiliación y el desempeño docente en una institución educativa

privada de la provincia de pisco 2021 (Sig. bilateral = 0,513). a diferencia de Rodríguez-Marulanda y Lechuga-Cardozo (2019), quienes hallaron como resultado que los factores y niveles altos de desempeño docente, requieren de una mayor motivación *de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en una institución educativa privada de la provincia de pisco 2021 ( $\alpha = 0,05$ ; Sig. bilateral = 0,816,  $r = 0.043$  ).

**Segunda:** No existe relación significativa entre la dimensión motivación de logro y el desempeño docente en una institución educativa privada de la provincia de pisco 2021 ( $\alpha = 0,05$ ; Sig. bilateral = 0,806,  $r = 0.045$  ).

**Tercero:** No existe relación significativa entre la dimensión motivación de poder y el desempeño docente en una institución educativa privada de la provincia de pisco 2021 ( $\alpha = 0,05$ ; Sig. (bilateral) = 0,717,  $r = 0,067$  ).

**Cuarto:** No existe relación significativa entre la dimensión motivación de afiliación y el desempeño docente en una institución educativa privada de la provincia de pisco 2021 ( $\alpha = 0,05$ ; Sig. (bilateral) = 0,513  $r = 0,120$  ).

## VI. RECOMENDACIONES:

**Primera:** Se sugiere al director de la Dirección Regional de Educación Ica (DREI – ICA) disponga la elaboración y ejecución de diversos talleres de sensibilización para reevaluar el rol del docente y mejorar la motivación. Esto logrará un adecuado progreso de la identidad docente.

**Segunda:** A la unidad de Gestión Local Pisco, que involucren a las Instituciones privadas, en las acciones de monitoreo y acompañamiento pedagógico, ya que muchas veces la dejan de lado, deberá de incluir a los docentes que trabajan en estas instituciones a las diversas capacitaciones que brinda la UGEL, es por ello que la curricula es diferente a una entidad pública, se debe de ser más asertivos, empáticos en respecto a la relación de esta gran diferencia entre público y privado, teniendo como fin, fortalecer el desempeño del docente.

**Tercera:** Se recomienda a la I.E.P, entablar nuevas estrategias para poder elevar la parte motivacional del personal a traves de incentivos, bonos, resoluciones y capacitaciones pagadas para poder tener un buen desempeño docente, ya que teniendo en cuenta dichos aspectos lograremos un mejor desarrollo de las actividades diarias, en ello permitirá a los docentes mantener una participación activa y asi mismo logre capacitarse en los programas de actualización y estrategias de aprendizaje, de esa manera se logrará tener una clase mas interactiva entre docente y estudiante.

**Cuarta:** Teniendo en cuenta que la educación es una interaccion escuela , alumno y padres de familia, se les sugiere a ellos, que deben de brindar una adecuada motivación a nuestros estudiante desde casa , ya que depende mucho que el alumno logre recepcionar la informacion impartida por los docentes del grado, mucho influye el grado de motivación con el que ingrese a su clase, esta participación de los padres con el alumno permitirá al educando mantener una adecuada predisposición en la interaccion entre sus pares y docentes.

**Quinta:** Finalmente se recomienda al área de psicología realizar la convocatoria a todo el personal de la institución a los talleres de integración con la finalidad de involucrarlo en un solo contexto mejorar la parte motivacional para un mejor desempeño docente.

## VII. REFERENCIAS

- Aguilar, E. (2015) *Motivación laboral y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario, Salas Guadalupe - Ica, 2015*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Aguirre, A. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao – 2018*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Alarcón, R. (2000). Psychological variables associated with happiness. *Persona*, 3, 147-157.
- Amabile. T. (1998). *Reality, intrinsic motivation, and creativity*. American Psychological Association.
- Ander-Egg, E. (2011) *Aprender a investigar: nociones básicas para la investigación social*, 1a ed. Córdoba: Brujas
- Andreina, R. (2013). *Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente*. [Tesis de maestría]. Universidad de Zulia.
- Andriani, S., Kesumawati, N., Kristiawan, M. (2018). The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. *International journal of scientific & technology research*, 7(7), 19-29. <https://www.ijstr.org/final-print/july2018/The-Influence-Of-The-Transformational-Leadership-And-Work-Motivation-On-Teachers-Performance.pdf>
- Berardi, A. (2015) *Motivación laboral y engagement*. Universidad Fasta. <http://docplayer.es/10731944-Motivacion-laboral-y-engagement.html>

- Bohorquez, E., Perez, M., Caiche, W. & Benavides, A.. Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Bruno, A. (2017). *Motivación Laboral y Desempeño Docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07 – 2016*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
- Calderón, J. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en la empresa Joe banana de la ciudad de la Paz*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Mayor de San Andrés.
- Callata, Z. & Fuentes, J. (2018) Work motivation and teaching performance in the Faculty Ofeducation of UNA-PUNO. *Revista de investigaciones de la escuela de posgrado de la UNA, Puno*, 7(2), 592-597. <https://doi.org/10.26788/epg.v7i2.312>
- Carlos, J. (2016) ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en Una propuesta basada en los factores que favorezcan el aprendizaje. *Revista Propósitos y Representaciones*, 285-358.
- Checa V. (2016). Analysis of leadership and its relationship with work motivation in S.E.R.L.I. society for rehabilitation in Guayaquil. *Revista de Comunicación de la SEECI*. 44, 155-170.
- Espinoza, J., Vilca, C. & Pariona, J. (2014) *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de Aritmética: Conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate – San Juan de Lurigancho – Lima – 2014*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Faraldo, P., & Pateiro, B. (2012). *Estadística y Metodología de la Investigación*. Facultad de enfermería. [http://eio.usc.es/eipc1/BASE/BASEMASTER/FORMULARIOS-PHPDPTO/MATERIALES/Mat\\_G2021103104\\_EstadisticaTema1.pdf](http://eio.usc.es/eipc1/BASE/BASEMASTER/FORMULARIOS-PHPDPTO/MATERIALES/Mat_G2021103104_EstadisticaTema1.pdf)

- Farfán, Y. (2019). *Motivación Laboral Y Desempeño De Los Docentes En Las Instituciones Educativas Multigrados De La Provincia Del Cusco, 2017*. [Tesis de Doctorado]. Universidad César Vallejo.
- Flores-Ruiz E., Miranda-Navales, M., Villasís-Keever, M. (2017) Research protocol VI: how to choose the right statistical test. Inferential statistics. *Rev Alerg Mex*, 64(3):364-370
- Gallardo R. (2017) *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Agraria La Molina
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Teacher Performance Assessment: Preparing for Student Learning in the Good Teaching Performance Framework. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407.
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional: Gestión de personas y organizaciones*. 9na ed. México: Cengage Learning Editores.
- Gutiérrez, S. (2019). *Motivación Laboral Y Desempeño Docente En La Institución Educativa N° 80074 "María Caridad Agüero De Arresse". Virú – 2019*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Gutiérrez, L. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Hernández, L., & Cenicerros, D. (2018). Instructor self-efficacy and development: is there a link between variables? *Innovación Educativa* 18(78), 171-192. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-26732018000300171&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732018000300171&lng=es&tlng=es).
- Hernández, R. (1997). *Metodología de la Investigación*. México, Edit. Mc Graw Hill.

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta Ed., McGraw Hill
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados *Harvard Business Review*, 46(1), 13-22.
- Hurtado, I. y Toro, G. (2001). *Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio*, 4ta ed.; Episteme; Venezuela.
- Juárez, D. (2016). *Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala*. [Tesis de titulación]. Universidad Rafael Landívar.
- Linares, J. (2020). *Motivación de logro y desempeño laboral en el personal de la clínica dental "Víctor Raúl Haya de la Torre" del Distrito de Lima Cercado* [Tesis de Maestría]. Universidad Garcilaso de la Vega.
- Mairena, E. (2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Maslow, A (1975). *Una teoría de la motivación humana. Motivación y Personalidad*. Barcelona Sagitario.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. Nueva York:Harper&Row.
- Matías, M. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla UGEL 1, 2015*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
- McClelland, D. (1968) *La asociación ambiciosa*. Ediciones Guadarrama. Madrid.
- McClelland, D. (1998). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Ministerio de Educación (MINEDU, 2014) Marco del Buen Desempeño Directivo. Resolución de secretaria general N° 304. Lima, Perú.
- Miranda (2017) El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. Rev. alerg. Méx*, 64(3),.364-370.
- Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL*. [Tesis doctoral]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Ocando, H. (2017). La supervisión educativa como elemento clave para alcanzar la calidad educativa en las escuelas públicas. *Omnia*, 23(3), 42-57.
- Olivera, M. M. (2019). *Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes – Ica*. [Tesis de doctorado]. Universidad César Vallejo.
- Ortiz, M. (2017) *Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño docente con enfoque de competencias en la especialidad de Pediatría*. [Tesis doctoral]. Universidad de Ciencias de La Habana.
- Palella, S. y Martins, F, (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*, 4ta ed. Caracas: Fedupel.
- Pizarro, M. (2017) *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la oficina de admisión de una institución privada, 2016*. [Tesis de licenciatura]. Universidad César Vallejo.
- Quispe-Pareja, M. (2020). Pedagogical management in the improvement of teaching performance. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7–14.
- Reátegui, L. (2017) *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016*. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.

- Ríos, J., & Romero, Y. (2018). *Motivación Laboral y el Desempeño Docente en la Institución Educativa. Huánuco – 2018*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Rivera, L. (2021) *Motivación docente y pensamiento crítico en los estudiantes del programa académico de contabilidad del IESTP San Pedro del Valle de Mala, año 2021*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional César Vallejo.
- Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). Scientific methods of inquiry and knowledge construction *Revista EAN*, 82, ,179-200.  
<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rodríguez-Marulanda, K. & Lechuga-Cardozo, J. (2019). Work performance of teachers at ITSA University Institution. *Revista EAN*, (87), 79-101.  
<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilitat d'un qüestionari o escala mitjançant l'SPSS: el coeficient alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca En Educació*, 13(2), 1–13.  
<https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>  
<https://doi.org/10.1344/reire2020.13.2300>
- Sagredo, E. (2019). Relationship between management, satisfaction, motivation and teaching commitment in adult education. *Innovación educativa*, 19(81), 1665-2673. <https://www.ipn.mx/assets/files/innovacion/docs/Innovacion-Educativa-81/relacion-gestion-directiva-satisfaccion-motivacion-compromiso-docente-educacion-adultos.pdf>
- Sagredo, E., & Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2),1-25.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44762458002>

- Sanchez, J. (2011) *Los docentes y los desafíos de la profesionalización en el Perú. Primeros resultados encuesta nacional a docentes del Perú*. Lima Perú: Ministerio de Educación.
- Vásquez, W. M. (2009). *Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de la Instituciones educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso, en el año 2008*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Zura, N., Castro, L. & Zela, L. (2018). Clinical practice professors' professional motivation and job performance by professional school nursing. *Investigación Valdizana*, 12(3), 157-164.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062189005>

## **ANEXOS**

## Anexo 01: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia								
Título: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE LA PROVINCIA DE PISCO, 2021 Autor: Andrea Carla Munaya Moreyra								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño docente en una institución educativa privada de la provincia de Pisco, 2021.</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿ Qué relación existe entre la dimensión motivación de logro con el desempeño de los docentes en una Institución Educativa Privada de la provincia de Pisco.</p> <p>¿ Qué relación existe entre la dimensión motivación de poder con el desempeño de los docentes en una Institución Educativa Privada en la provincia de Pisco, 2021</p> <p>¿ Qué relación existe entre la dimensión motivación por afiliación con el desempeño de los docentes en una Institución Educativa Privada de la provincia de Pisco, 2021.</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la provincia de Pisco, 2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre la dimensión motivación de logro y el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la provincia de Pisco, 2021</p> <p>2.Determinar la relación entre la dimensión motivación de poder y el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la provincia de Pisco, 2021.</p> <p>3.Determinar la relación entre la dimensión motivación por afiliación y el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la provincia de Pisco, 2021</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación entre la motivación y desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la provincia de Pisco, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>1. Existe relación entre la dimensión motivación de logro y desempeño docente en una Institución Educativa Particular de la provincia de Pisco, 2021</p> <p>2. Existe relación entre la dimensión motivación de poder y desempeño docente en una Institución Educativa Particular de la provincia de Pisco, 2021</p> <p>3. Existe relación entre la dimensión motivación de</p>	<b>Variable 1: MOTIVACIÓN</b>					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala medición</b>	<b>de</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<b>Dimensión 1</b> Logro	Gusto por destacar en su trabajo.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Ordinal	El cuestionario está compuesto por 24 ítems de opción múltiple	<b>Muy bajo</b> [0-6] <b>Bajo</b> [7-13] <b>Medio</b> [14-20] <b>Alto</b> [21-26] <b>Muy alto</b> [27-32]
				Apostar por retos.				
				Aprender de sus éxitos				
				Fijar y alcanzar metas.				
			<b>Dimensión 2</b> Poder	Competir para destacar	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	Insatisfactorio (0) Mínimo (1) Medianamente satisfactorio (2)  Satisfactorio (3) Muy satisfactorio (4)		
				Asumir el liderazgo				
				Expresar desacuerdos				
				Mantener el control de sus actividades				
Expresarse adecuadamente de la Institución.								
Expresar compromiso.	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24							
	Establecer relaciones							

		afiliación y desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la provincia de Pisco, 2021.	<b>Dimensión 3</b> Armoniosas. Integrarse a grupo de trabajos				
			<b>Variable 2: DESEMPEÑO</b>				
			<b>Dimensiones</b> Preparación del aprendizaje Enseñanza para el aprendizaje Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Desarrollo del profesionalismo y la identidad docente.	<b>Indicadores</b> Características del alumno. Actualización de conocimientos. Implementar proceso de diversificación. Expectativas de aprendizaje. Convivencia para aprender. Desarrollo de las sesiones. Coordinación con colegas. Actitud democrática con su entorno. Involucración en la gestión de proyectos. Reuniones de padres. Reflexión sobre prácticas educativas. Capacitación continua. Promoción de valores	<b>Ítems</b> 1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	<b>Escala de medición</b> <b>ORDINAL</b> El cuestionario está compuesto por 32 ítems de opción múltiple Insatisfactorio (0) Mínimo (1) Medianamente satisfactorio (2) Satisfactorio (3) Muy satisfactor (4)	<b>Niveles y rangos</b> <b>Muy bajo</b> [0-6] <b>Bajo</b> [7-13] <b>Medio</b> [14-20] <b>Alto</b> [21-26] <b>Muy alto</b> [27-32]
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Estadística a utilizar</b>				
Nivel: CUANTITATIVO  Diseño: CORRELACIONAL	<b>Población:</b> 36 docente	<b>Variable 1: Motivación</b>  Técnicas: ENCUESTA	<b>DESCRIPTIVA:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tablas de frecuencia.</li> </ul>				

<p>Método: NO EXPERIMENTAL</p>	<p><b>Tipo de muestreo:</b> <b>No probabilístico intencional</b></p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> <b>32 docentes</b></p>	<p>Instrumentos: CUESTIONARIO DE MOTIVACION</p> <p>Autor: Mg. Olivera Machado, María Luisa. Año: 2019 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: formulario google Forma de Administración: virtual</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estadísticas descriptivas.</li> <li>• Figuras</li> </ul> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prueba de distribución normal.</li> <li>• Contrastación de hipótesis.</li> </ul>
		<p><b>Variable 2: Desempeño</b></p> <p><b>Técnicas: ENCUESTA</b></p> <p><b>Instrumentos: CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE</b></p> <p>Autor: Mg. Olivera Machado, María Luisa. Año: Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:</p>	



(ita):

**CARTA DE PRESENTACIÓN**  
**HELGA RUTH MAJO MARRUFO**  
Jefa de la Escuela de Postgrado  
Campus - Lima

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa académico de maestría en administración de la educación de la UCV - Ate, se requiere validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información para el desarrollo de la investigación, la cual conducirá a la obtención del grado de Maestro (a).

El título nombre del proyecto de investigación es:

Motivación y desempeño docente en una Institución Educativa Privada de la Provincia de Pisco, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Munaya Moreyra Andrea Carla

Apellidos y nombres:

D.N.I: 40695657

## Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

### INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

#### CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN

(Instrucciones)

Estimado docente a continuación aparecerá una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo (a) léelas atentamente y piensa en qué medida describen tu forma de ser, indique cuanto está Usted de acuerdo con cada de las presentes afirmaciones.

Para contestar aparecerán cinco categorías de respuestas.

<b>Muy satisfactorio</b>	<b>Satisfactorio</b>	<b>Medianamente satisfactorio</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Insatisfactorio</b>
--------------------------	----------------------	-----------------------------------	---------------	------------------------

#### Indicaciones:

- Elige la que más se adecue a tu comportamiento o la que de manera espontánea exprese, según tu propia opinión. Tendrá que ser un clic en la opción que considere conveniente.
- Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, ni respuestas buenas o malas.
- Responde honestamente y sinceramente como eres; no como te gustaría ser, no como otros te gustaría que te vieran. Por favor conteste todas las oraciones.

N°	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				
		MUY SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	MEDIANAMENTE SATISFACTORIO	MINIMO	INSATISFACTORIO
<b>MOTIVACION DE LOGRO</b>						
	Busco en forma permanente mejorar mi desempeño laboral en la Institución educativa.					
	1 Me gusta destacar en mi desempeño laboral como docente.					
	3 Me gusta los retos difíciles en el ejercicio de la docencia.					
	Puedo afrontar nuevas exigencias como resultados de los cambios curriculares en instituciones educativas					
	4 Me gusta saber mis progresos en el ejercicios de la función docente.					
	5 Acostumbre autoevaluar mi trabajo de planificación, ejecución y evaluación curricular.					
	6					

7 Tengo la costumbre de fijarme metas realistas en el ejercicio de la función docente.					
8 Despliego mi mejor esfuerzo para alcanzar las metas que he fijado					
<b>MOTIVACION DE PODER</b>					
9 Me gusta competir en el ejercicio de la función docente.					
10 Desempeño mis labores en procura de ser el mejor y destacar					
11 Toma la iniciativa para marginar el trabajo en la institución educativa					
12 Tengo capacidad de influir en otros colegas cuando se trabaja en equipo.					
13 Tengo capacidad para enfrentar a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.					
14 Puedo expresar con facilidad mi punto de vista que discrepa con la opinión de mis colegas.					
15 Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor.					
16 Me gusta tener bajo control las actividades que debo realizar en la institución educativa					
<b>MOTIVACION DE AFILIACIÓN</b>					
17 Me doy cuenta de que hablo con las personas a mi alrededor sobre asuntos que se relacionan con mi trabajo.					
18 Me gusta hablar bien de mi institución educativa con las personas con quienes interactúo					
19 Tengo la voluntad de permanecer en esta institución educativa.					
20 Me siento a gusto trabajando en esta institución educativa.					
21 Busco contribuir relaciones armoniosas con mis compañeros de trabajo.					
22 Tengo plena disposición para hacer algo en procura de mantener la unidad de la unidad comunidad educativa.					
23 Busco integrar y participar activamente en los grupos de trabajo.					
24 Me gusta más trabajar con otras personas de la institución que solo.					

## INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR DESEMPEÑO DOCENTE

(Instrucciones)

Estimado docente a continuación aparecerá una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo (a) léelas atentamente y piensa en qué medida describen tu forma de ser, indique cuanto está Usted de acuerdo con cada de las presentes afirmaciones.

Para contestar aparecerán cinco categorías de respuestas.

<b>Muy satisfactorio</b>	<b>Satisfactorio</b>	<b>Medianamente satisfactorio</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Insatisfactorio</b>
--------------------------	----------------------	-----------------------------------	---------------	------------------------

#### Indicaciones:

- Elige la que más se adecue a tu comportamiento o la que de manera espontánea exprese, según tu propia opinión. Tendrá que ser un clic en la opción que considere conveniente.
- Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, ni respuestas buenas o malas.
- Responde honestamente y sinceramente como eres; no como te gustaría ser, no como otros te gustaría que te vieran. Por favor conteste todas las oraciones

N°	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				
		MUY SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	MEDIANAMENTE	MINIMO	INSATISFACTORIO
<b>PREPARACIÓN DEL APRENDIZAJE</b>						
1	Demuestra conocimiento de las características individual de los estudiantes.					
2	Demuestra conocimiento de las características socioculturales de los estudiantes.					
3	Demuestra conocimiento actualizado de los temas de su especialidad.					
4	Selecciona contenidos de enseñanza en función a los aprendizajes fundamentales del marco curricular.					
5	Elabora la programación curricular en coherencia con los objetivos del PEI.					
6	Elabora las unidades didácticas en atención a las demandas educativas del estudiante					

7	Contextualiza su diseño de enseñanza de acuerdo a las necesidades educativas					
8	Planifica la evaluación en concordancia con las características de los estudiantes.					
<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE</b>						
9	Comunica a los estudiantes la importancia de los temas tratados para su formación.					
10	Reflexiona permanentemente sobre la importancia de los nuevos aprendizajes.					
11	Genera relaciones de respeto y colaboración.					
12	Genera confianza en los estudiantes en la sesión de aprendizaje.					
13	Resuelve conflicto entre los estudiantes empleando el dialogo y las normas técnicas.					
14	Promueve la participación de los estudiantes al poner en práctica los conocimientos.					
15	Comprueba mediante el monitoreo que los estudiantes logren el propósito de la sesión.					
16	Utiliza recursos físicos y tecnológicos en las sesiones de aprendizaje.					
<b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>						
17	Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución.					
18	Se reúne con sus pares para realizar propuestas al currículo escolar.					
19	Contribuye a fortalecer un clima democrático través de su trato con sus pares.					
20	Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad.					
21	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional PEI					
22	Participa en la formulación de proyectos de innovación en la institución educativa.					
23	Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración.					
24	Comparte con los padres de familia los logros de aprendizajes través de reuniones periódicas.					
<b>DESARROLLO DEL PROFESIONALISMO Y LA IDENTIDAD DOCENTE.</b>						
25	Promueven reflexión de la práctica pedagógica en reuniones con sus colegas.					
26	Promueve la formación de circulo de interaprendizaje para tratar problemas educativos.					

27	Participa en la reflexión y formulación de las políticas educativas de la institución.					
28	Se capacita al menos una vez al año en estrategia de enseñanzas					
29	Ha realizado al menos un estudio de post grado para mejorar su nivel académico.					
30	Actúa con honestidad y respeto frente a sus estudiantes y en las actividades solicitadas en la escuela.					
31	Actúa en la institución educativa en respeto a las normas legales y de convivencia escolar.					
32	Toma decisiones respetando los derechos de los demás, buscando el bienestar de la comunidad educativa.					

## Anexo 04: Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

### DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERT



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Motivación

Autora: Mg. Olivera Machado, María Luisa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 MOTIVACIÓN DE LOGRO</b>							
1	Busco en forma permanente mejorar mi desempeño laboral en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Me gusta destacar en mi desempeño laboral como docente.	✓		✓		✓		
3	Me gusta los retos difíciles en el ejercicio de la docencia.	✓		✓		✓		
4	Puedo afrontar nuevas exigencias como resultados de los cambios curriculares en instituciones educativas.	✓		✓		✓		
5	Me gusta saber mis progresos en el ejercicios de la función docente.	✓		✓		✓		
6	Acostumbre autoevaluar mi trabajo de planificación, ejecución y evaluación curricular.	✓		✓		✓		
7	Tengo la costumbre de fijarme metas realistas en el ejercicio de la función docente.	✓		✓		✓		
8	Despliego mi mejor esfuerzo para alcanzar las metas que he fijado.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 : MOTIVACIÓN DE PODER</b>							
9	Me gusta competir en el ejercicio de la función docente.	✓		✓		✓		
10	Desempeño mis labores en procura de ser el mejor y destacar	✓		✓		✓		
11	Toma la iniciativa para marginar el trabajo en la institución educativa	✓		✓		✓		

12	Tengo capacidad de influir en otros colegas cuando se trabaja en equipo.	✓		✓		✓		
13	Tengo capacidad para enfrentar a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.	✓		✓		✓		
14	Puedo expresar con facilidad mi punto de vista que discrepa con la opinión de mis colegas.	✓		✓		✓		
15	<b>Con frecuencia</b> trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor.	✓		✓		✓		
16	Me gusta tener bajo control las actividades que debo realizar en la institución <b>educativa</b> .	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 : MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Me doy cuenta de que hablo con las personas a mi alrededor sobre asuntos que se relacionan con mi trabajo.	✓		✓		✓		
18	Me gusta hablar bien de mi institución educativa con las personas con quienes interactúo	✓		✓		✓		
19	Tengo la voluntad de permanecer en esta institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Me siento a gusto trabajando en esta institución educativa.	✓		✓		✓		
21	Busco contribuir relaciones armoniosas con mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
22	Tengo plena disposición para hacer algo en procura de mantener la unidad de la unidad comunidad educativa.	✓		✓		✓		
23	Busco integrar y participar activamente en los grupos de trabajo.	✓		✓		✓		
24	Me gusta más trabajar con otras personas de la institución que solo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: **Garay Flores, Germán Vicente**      **DNI 10790283**

Especialidad del validador:      **Estadística**      **e**      **Investigación**      **Científica**

.....  
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**2 de junio del 2021.**



-----  
**Firma del Experto Informante.**      -----

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño docente .**

**Autora: Mg. Olivera Machado, María Luisa**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : PREPARACIÓN DEL APRENDIZAJE</b>							
1	Demuestra conocimiento de las características individual de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Demuestra conocimiento de las características socioculturales de los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Demuestra conocimiento actualizado de los temas de su especialidad.	✓		✓		✓		
4	Selecciona contenidos de enseñanza en función a los aprendizajes fundamentales del marco curricular.	✓		✓		✓		
5	Elabora la programación curricular en coherencia con los objetivos del PEI.	✓		✓		✓		
6	Elabora las unidades didácticas en atención a las demandas educativas del estudiante.	✓		✓		✓		
7	Contextualiza su diseño de enseñanza de acuerdo a las necesidades educativas.	✓		✓		✓		
8	Planifica la evaluación en concordancia con las características de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 : ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE</b>							
9	Comunica a los estudiantes la importancia de los temas tratados para su formación.	✓		✓		✓		
10	Reflexiona permanentemente sobre la importancia de los nuevos aprendizajes.	✓		✓		✓		
11	Genera relaciones de respeto y colaboración.	✓		✓		✓		

12	Genera confianza en los estudiantes en la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Resuelve conflicto entre los estudiantes empleando el dialogo y las normas técnicas.	✓		✓		✓		
14	Promueve la participación de los estudiantes al poner en práctica los conocimientos.	✓		✓		✓		
15	Comprueba mediante el monitoreo que los estudiantes logren el propósito de la sesión.	✓		✓		✓		
16	Utiliza recursos físicos y tecnológicos en las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 :</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución.	✓		✓		✓		
18	Se reúne con sus pares para realizar propuestas al currículo escolar.	✓		✓		✓		
19	Contribuye a fortalecer un clima democrático través de su trato con sus pares.	✓		✓		✓		
20	Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad.	✓		✓		✓		
21	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional PEI	✓		✓		✓		
22	Participa en la formulación de proyectos de innovación en la institución educativa.	✓		✓		✓		
23	Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración.	✓		✓		✓		
24	Comparte con los padres de familia los logros de aprendizajes través de reuniones periódicas	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4 : DESARROLLO DEL PROFESIONALISMO Y LA IDENTIDAD DOCENTE.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	Promueven reflexión de la práctica pedagógica en reuniones con sus colegas.	✓		✓		✓		

26	Promueve la formación de círculo de interaprendizaje para tratar problemas educativos.	✓		✓		✓		
27	Participa en la reflexión y formulación de las políticas educativas de la institución.	✓		✓		✓		
28	Se capacita al menos una vez al año en estrategia de enseñanzas.	✓		✓		✓		
29	Ha realizado al menos un estudio de post grado para mejorar su nivel académico.	✓		✓		✓		
30	Actúa con honestidad y respeto frente a sus estudiantes y en las actividades solicitadas en la escuela.	✓		✓		✓		
31	Actúa en la institución educativa en respeto a las normas legales y de convivencia escolar.	✓		✓		✓		
32	Toma decisiones respetando los derechos de los demás, buscando el bienestar de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		

**Observaciones** (precisar si hay suficiencia):

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Germán Vicente Garay Flores      DNI: 10790283

**Especialidad del validador:** Estadística e Investigación Científica.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño docente .**

**Autora: Mg. Olivera Machado, María Luisa**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : PREPARACIÓN DEL APRENDIZAJE</b>							
1	Demuestra conocimiento de las características individual de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Demuestra conocimiento de las características socioculturales de los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Demuestra conocimiento actualizado de los temas de su especialidad.	✓		✓		✓		
4	Selecciona contenidos de enseñanza en función a los aprendizajes fundamentales del marco curricular.	✓		✓		✓		
5	Elabora la programación curricular en coherencia con los objetivos del PEI.	✓		✓		✓		
6	Elabora las unidades didácticas en atención a las demandas educativas del estudiante.	✓		✓		✓		
7	Contextualiza su diseño de enseñanza de acuerdo a las necesidades educativas.	✓		✓		✓		
8	Planifica la evaluación en concordancia con las características de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 : ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE</b>							
9	Comunica a los estudiantes la importancia de los temas tratados para su formación.	✓		✓		✓		
10	Reflexiona permanentemente sobre la importancia de los nuevos aprendizajes.	✓		✓		✓		
11	Genera relaciones de respeto y colaboración.	✓		✓		✓		
12	Genera confianza en los estudiantes en la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Resuelve conflicto entre los estudiantes empleando el dialogo y las normas técnicas.	✓		✓		✓		

14	Promueve la participación de los estudiantes al poner en práctica los conocimientos.	✓		✓		✓		
15	Comprueba mediante el monitoreo que los estudiantes logren el propósito de la sesión.	✓		✓		✓		
16	Utiliza recursos físicos y tecnológicos en las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 :</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución.	✓		✓		✓		
18	Se reúne con sus pares para realizar propuestas al currículo escolar.	✓		✓		✓		
19	Contribuye a fortalecer un clima democrático través de su trato con sus pares.	✓		✓		✓		
20	Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad.	✓		✓		✓		
21	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional PEI	✓		✓		✓		
22	Participa en la formulación de proyectos de innovación en la institución educativa.	✓		✓		✓		
23	Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración.	✓		✓		✓		
24	Comparte con los padres de familia los logros de aprendizajes través de reuniones periódicas	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4 : DESARROLLO DEL PROFESIONALISMO Y LA IDENTIDAD DOCENTE.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	Promueven reflexión de la práctica pedagógica en reuniones con sus colegas.	✓		✓		✓		
26	Promueve la formación de circulo de interaprendizaje para tratar problemas educativos.	✓		✓		✓		

27	Participa en la reflexión y formulación de las políticas educativas de la institución.	✓		✓		✓		
28	Se capacita al menos una vez al año en estrategia de enseñanzas.	✓		✓		✓		
29	Ha realizado al menos un estudio de post grado para mejorar su nivel académico.	✓		✓		✓		
30	Actúa con honestidad y respeto frente a sus estudiantes y en las actividades solicitadas en la escuela.	✓		✓		✓		
31	Actúa en la institución educativa en respeto a las normas legales y de convivencia escolar.	✓		✓		✓		
32	Toma decisiones respetando los derechos de los demás, buscando el bienestar de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		

**Observaciones** (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [ X ]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Germán Vicente Garay Flores **DNI: 10790283**

**Especialidad del validador:** Estadística e Investigación Científica.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: La Motivación**

Autora : Mg. Olivera Machado, María Luisa.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 MOTIVACIÓN DE LOGRO</b>							
1	Busco en forma permanente mejorar mi desempeño laboral en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Me gusta destacar en mi desempeño laboral como docente.	✓		✓		✓		
3	Me gusta los retos difíciles en el ejercicio de la docencia.	✓		✓		✓		
4	Puedo afrontar nuevas exigencias como resultados de los cambios curriculares en instituciones educativas.	✓		✓		✓		
5	Me gusta saber mis progresos en el ejercicios de la función docente.	✓		✓		✓		
6	Acostumbre autoevaluar mi trabajo de planificación, ejecución y evaluación curricular.	✓		✓		✓		
7	Tengo la costumbre de fijarme metas realistas en el ejercicio de la función docente.	✓		✓		✓		
8	Despliego mi mejor esfuerzo para alcanzar las metas que he fijado.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 : MOTIVACIÓN DE PODER</b>							
9	Me gusta competir en el ejercicio de la función docente.	✓		✓		✓		
10	Desempeño mis labores en procura de ser el mejor y destacar	✓		✓		✓		
11	Toma la iniciativa para marginar el trabajo en la institución educativa	✓		✓		✓		
12	Tengo capacidad de influir en otros colegas cuando se trabaja en equipo.	✓		✓		✓		
13	Tengo capacidad para enfrentar a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.	✓		✓		✓		

14	Puedo expresar con facilidad mi punto de vista que discrepa con la opinión de mis colegas.	✓		✓		✓		
15	<b>Con frecuencia</b> trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor.	✓		✓		✓		
16	Me gusta tener bajo control las actividades que debo realizar en la institución <b>educativa</b> .	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 : MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Me doy cuenta de que hablo con las personas a mi alrededor sobre asuntos que se relacionan con mi trabajo.	✓		✓		✓		
18	Me gusta hablar bien de mi institución educativa con las personas con quienes interactúo	✓		✓		✓		
19	Tengo la voluntad de permanecer en esta institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Me siento a gusto trabajando en esta institución educativa.	✓		✓		✓		
21	Busco contribuir relaciones armoniosas con mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
22	Tengo plena disposición para hacer algo en procura de mantener la unidad de la unidad comunidad educativa.	✓		✓		✓		
23	Busco integrar y participar activamente en los grupos de trabajo.	✓		✓		✓		
24	Me gusta más trabajar con otras personas de la institución que solo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**  
Apellidos y nombres del juez validador: **Ps. Claudia Rodas Viera**      **DNI: 70549669**  
Especialidad del validador: **Ps. Clínico**

2 de junio del 2021.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
-----  
Claudia Veronika Darihana Rodas Viera  
 **PSICÓLOGA**  
**C.Ps.P. N° 35814**

-----  
**Firma del Experto Informante.**

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: El Desempeño Docente.

Autora: Mg. Olivera Machado, María Luisa.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : PREPARACIÓN DEL APRENDIZAJE</b>							
1	Demuestra conocimiento de las características individual de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Demuestra conocimiento de las características socioculturales de los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Demuestra conocimiento actualizado de los temas de su especialidad.	✓		✓		✓		
4	Selecciona contenidos de enseñanza en función a los aprendizajes fundamentales del marco curricular.	✓		✓		✓		
5	Elabora la programación curricular en coherencia con los objetivos del PEI.	✓		✓		✓		
6	Elabora las unidades didácticas en atención a las demandas educativas del estudiante.	✓		✓		✓		
7	Contextualiza su diseño de enseñanza de acuerdo a las necesidades educativas.	✓		✓		✓		
8	Planifica la evaluación en concordancia con las características de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 : ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE</b>							
9	Comunica a los estudiantes la importancia de los temas tratados para su formación.	✓		✓		✓		
10	Reflexiona permanentemente sobre la importancia de los nuevos aprendizajes.	✓		✓		✓		
11	Genera relaciones de respeto y colaboración.	✓		✓		✓		
12	Genera confianza en los estudiantes en la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		

13	Resuelve conflicto entre los estudiantes empleando el dialogo y las normas técnicas.	✓		✓		✓		
14	Promueve la participación de los estudiantes al poner en práctica los conocimientos.	✓		✓		✓		
15	Comprueba mediante el monitoreo que los estudiantes logren el propósito de la sesión.	✓		✓		✓		
16	Utiliza recursos físicos y tecnológicos en las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 :</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución.	✓		✓		✓		
18	Se reúne con sus pares para realizar propuestas al currículo escolar.	✓		✓		✓		
19	Contribuye a fortalecer un clima democrático través de su trato con sus pares.	✓		✓		✓		
20	Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad.	✓		✓		✓		
21	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional PEI	✓		✓		✓		
22	Participa en la formulación de proyectos de innovación en la institución educativa.	✓		✓		✓		
23	Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración.	✓		✓		✓		
24	Comparte con los padres de familia los logros de aprendizajes través de reuniones periódicas	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4 : DESARROLLO DEL PROFESIONALISMO Y LA IDENTIDAD DOCENTE.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	Promueven reflexión de la práctica pedagógica en reuniones con sus colegas.	✓		✓		✓		

26	Promueve la formación de círculo de interaprendizaje para tratar problemas educativos.	✓		✓		✓		
27	Participa en la reflexión y formulación de las políticas educativas de la institución.	✓		✓		✓		
28	Se capacita al menos una vez al año en estrategia de enseñanzas.	✓		✓		✓		
29	Ha realizado al menos un estudio de post grado para mejorar su nivel académico.	✓		✓		✓		
30	Actúa con honestidad y respeto frente a sus estudiantes y en las actividades solicitadas en la escuela.	✓		✓		✓		
31	Actúa en la institución educativa en respeto a las normas legales y de convivencia escolar.	✓		✓		✓		
32	Toma decisiones respetando los derechos de los demás, buscando el bienestar de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**  
**Apellidos y nombres del juez validador: Ps. Claudia Rodas Viera**      **DNI: 70549669**  
**Especialidad del validador: Ps. Clínico**

**2 de junio del 2021.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Claudia Verónica Darrihana Rodas Viera  
 PSICÓLOGA  
 C.Ps.P. N° 35814

-----  
**Firma del Experto Informante.**

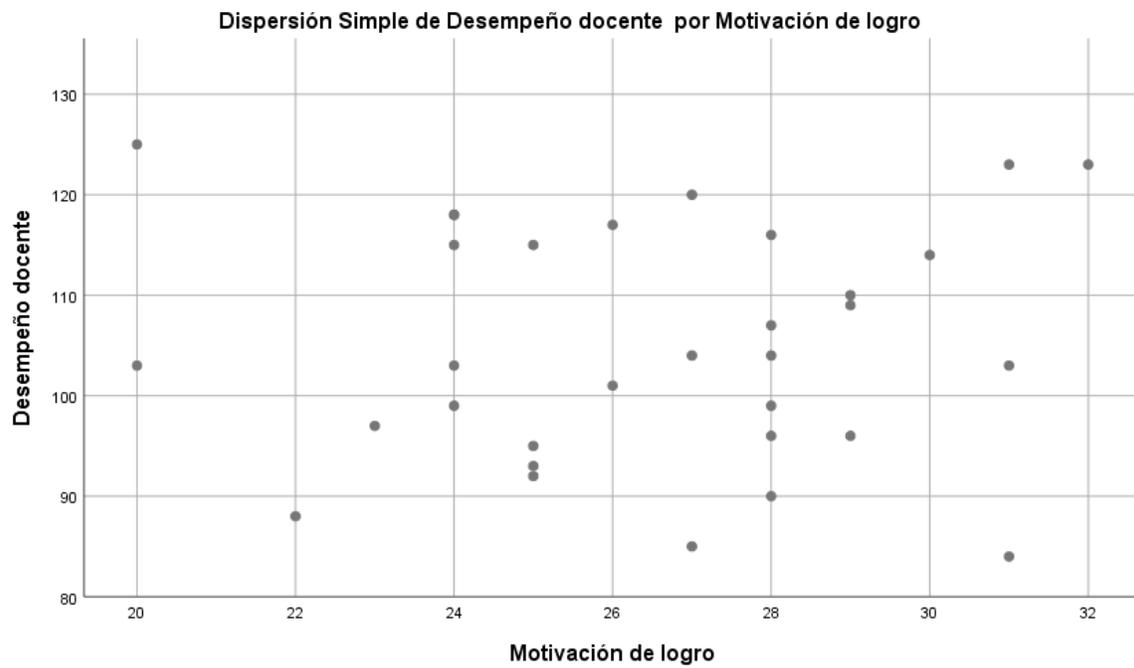
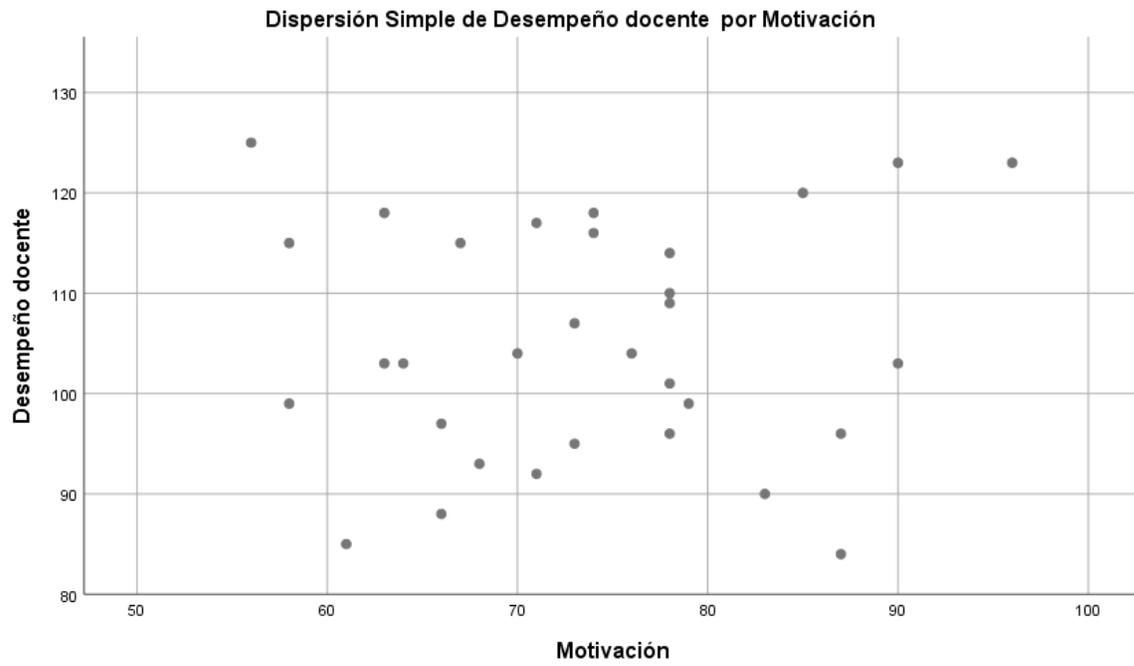
### Anexo 05: Base de datos de la variable de Desempeño docente

V D	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE								TOTAL	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE								TOTAL	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD								TOTAL	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE								TOTAL	PROMEDIO GLOBAL	D1	D2	D3	D4	VAR
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16		P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24		P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32							
1	4	3	4	4	4	3	4	3	29	4	3	4	3	4	3	4	4	29	3	4	3	4	3	4	3	4	28	4	4	3	4	4	3	4	4	30	29	29	28	30	116	
2	3	2	3	4	3	3	3	2	23	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	2	4	4	2	2	4	4	26	3	3	1	3	2	4	4	4	24	30	23	26	24	103	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	2	2	3	3	22	3	3	3	3	2	3	3	3	23	24	24	22	23	93	
4	3	3	3	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	4	4	4	31	31	29	32	31	123	
5	2	2	3	3	3	2	3	3	21	4	4	4	4	3	4	3	4	30	2	3	3	3	1	1	3	3	19	3	2	1	3	1	4	4	4	22	30	21	19	22	92	
6	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	4	4	4	31	31	31	32	31	125	
7	3	3	3	3	2	3	2	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	2	3	2	2	2	3	18	2	2	2	3	1	4	3	3	20	24	22	18	20	84	
8	2	2	3	4	4	4	3	4	26	4	3	3	3	3	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	4	3	3	30	28	26	31	30	115	
9	3	3	4	4	3	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	3	4	4	4	4	31	32	29	31	31	123	
10	3	3	4	3	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	3	3	4	4	26	4	4	3	4	1	4	4	4	28	32	29	26	28	115	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	4	3	4	3	26	3	3	3	3	2	4	3	4	25	24	24	26	25	99	
12	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	4	4	3	4	4	4	29	4	3	4	3	1	1	4	4	24	3	1	1	3	2	4	4	3	21	29	23	24	21	97	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	1	3	3	3	22	31	24	24	22	101	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	4	4	4	4	3	29	3	1	3	3	3	2	1	1	17	3	2	3	3	3	3	4	4	25	29	24	17	25	95	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	4	3	4	4	4	4	30	31	32	24	30	117	
16	3	4	4	3	3	4	4	4	29	4	3	4	3	4	4	3	4	29	4	3	3	4	4	3	4	4	29	4	4	4	4	4	3	4	4	31	29	29	29	31	118	
17	4	3	4	3	3	3	4	3	27	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	2	3	3	1	1	1	1	15	3	2	3	4	2	3	3	3	23	25	27	15	23	90	
18	4	4	3	4	3	4	4	4	30	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3	2	4	4	3	3	4	4	27	3	2	3	4	2	4	4	4	26	31	30	27	26	114	
19	3	3	4	3	3	4	3	4	27	3	4	4	3	3	4	4	4	29	4	3	4	4	3	3	2	2	25	3	3	3	4	3	4	4	4	28	29	27	25	28	109	
20	3	2	4	4	4	4	3	4	28	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3	3	3	4	3	3	2	2	23	2	2	3	4	2	4	4	4	25	31	28	23	25	107	
21	3	3	3	3	2	3	4	4	25	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3	3	3	3	3	4	4	4	27	31	25	20	27	103	
22	2	2	3	2	2	3	3	3	20	3	3	4	4	3	3	3	3	26	2	2	3	3	2	2	2	2	18	2	3	3	2	4	3	4	3	24	26	20	18	24	88	
23	2	2	3	3	2	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	2	3	2	2	2	1	17	3	2	2	3	2	4	4	3	23	24	21	17	23	85	
24	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	3	4	4	4	31	2	3	3	3	2	2	1	1	17	4	4	4	3	4	4	4	4	31	31	31	17	31	110	
25	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	4	4	3	4	3	4	28	3	3	4	4	3	3	3	3	26	3	3	3	3	2	4	4	4	26	28	23	26	26	103	
26	3	3	4	3	3	3	3	4	26	4	4	4	3	4	3	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	4	3	4	30	30	26	32	30	118	
27	3	3	3	3	3	3	3	2	23	4	4	4	3	3	4	3	4	29	3	3	3	4	2	2	4	3	24	3	3	3	4	3	4	4	4	28	29	23	24	28	104	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	24	24	96	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	3	3	3	3	3	25	23	24	24	25	96	
30	3	3	3	3	4	3	4	3	26	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	4	4	4	31	31	26	32	31	120	
31	3	3	3	3	3	3	4	3	25	4	3	4	4	4	3	3	3	28	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	2	3	3	3	23	28	25	23	23	99	
32	3	3	3	3	4	3	4	3	26	4	3	3	4	4	3	3	3	27	4	2	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	4	3	4	3	3	27	27	26	24	27	104	

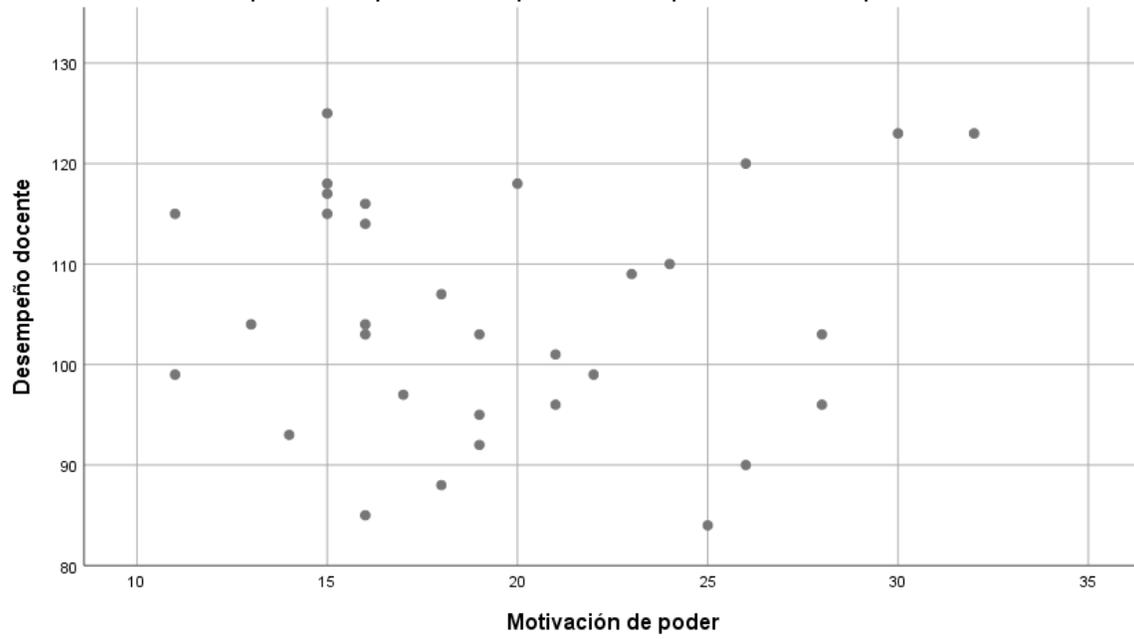
Anexo 06: Base de datos de la variable Motivación

VM	MOTIVACIÓN DE LOGRO								total	MOTIVACIÓN DE PODER								total	MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN								total	D1	D2	D3	VARIABLE
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16		P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24					
1	4	3	4	3	4	3	4	3	28	2	2	0	2	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	30	28	16	30	74		
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	0	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	16	24	64		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	0	0	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	29	25	14	29	68		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	32	32	32	96		
5	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	2	1	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	27	25	19	27	71		
6	2	3	3	2	2	2	3	3	20	2	2	0	1	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	21	20	15	21	56		
7	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	1	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	31	31	25	31	87		
8	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	0	1	0	1	0	3	3	3	3	3	3	3	3	23	24	11	23	58		
9	4	4	4	4	3	4	4	4	31	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	29	31	30	29	90		
10	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	3	0	1	1	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	27	25	15	27	67		
11	4	3	3	3	3	3	2	3	24	3	3	0	0	0	1	1	3	4	4	3	3	3	3	3	23	24	11	23	58		
12	4	4	3	3	3	1	2	3	23	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	26	23	17	26	66		
13	4	4	3	3	3	3	2	4	28	3	4	0	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	31	26	21	31	78		
14	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	0	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	29	25	19	29	73		
15	3	3	3	3	3	4	4	3	28	2	1	0	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	30	26	15	30	71		
16	4	3	3	2	4	2	3	3	24	2	3	0	1	2	2	2	3	4	4	3	3	3	2	24	24	15	24	63			
17	4	3	3	4	3	4	3	4	28	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	29	28	26	29	83		
18	4	3	4	4	4	4	4	3	30	3	4	0	0	0	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	30	16	32	78		
19	4	4	3	3	4	3	4	4	29	3	3	0	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	1	26	29	23	26	78			
20	4	3	3	3	4	4	4	3	28	3	3	0	2	2	2	3	3	4	4	3	2	4	4	4	27	28	18	27	73		
21	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	31	31	28	31	90			
22	3	3	3	3	3	2	2	3	22	2	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	26	22	18	26	66		
23	4	4	3	2	3	4	3	4	27	2	3	2	1	1	1	3	3	4	3	3	2	1	1	18	27	16	18	61			
24	4	4	3	4	4	2	4	4	29	4	4	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	2	3	25	29	24	25	78			
25	3	3	1	2	3	2	3	3	20	3	3	0	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	24	20	19	24	63			
26	3	3	3	2	4	3	3	3	24	3	3	0	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	30	24	20	30	74			
27	4	3	3	4	4	3	3	3	27	3	3	0	0	0	1	3	3	4	4	4	4	4	4	30	27	13	30	70			
28	4	4	3	3	4	4	3	4	29	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	30	29	28	30	87			
29	4	3	3	3	3	4	4	4	28	3	3	0	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	29	28	21	29	78			
30	4	3	4	3	3	3	3	4	27	3	4	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	32	27	26	32	85			
31	4	4	3	3	3	4	3	4	28	3	4	0	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	29	28	22	29	79			
32	2	3	4	4	4	3	4	4	28	0	0	0	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	32	28	16	32	76			

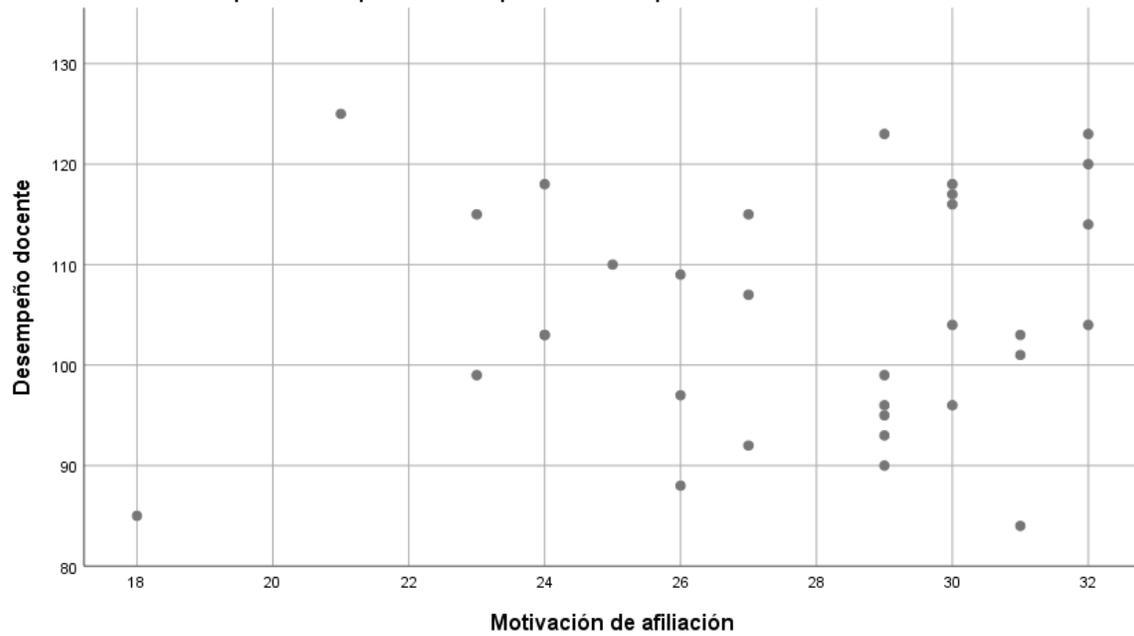
Anexo 07: Figuras de contrastación de hipótesis general y específicas



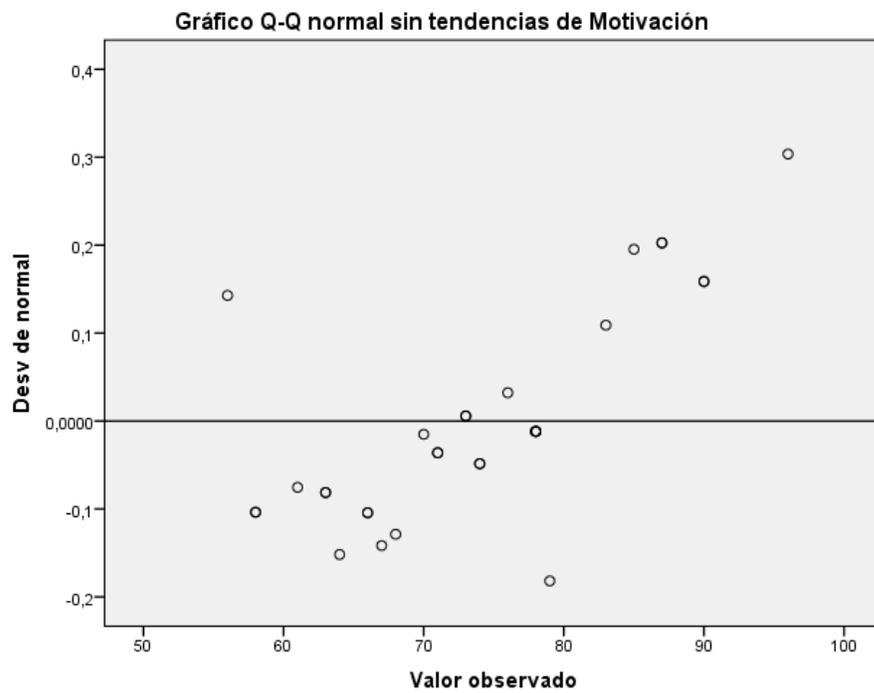
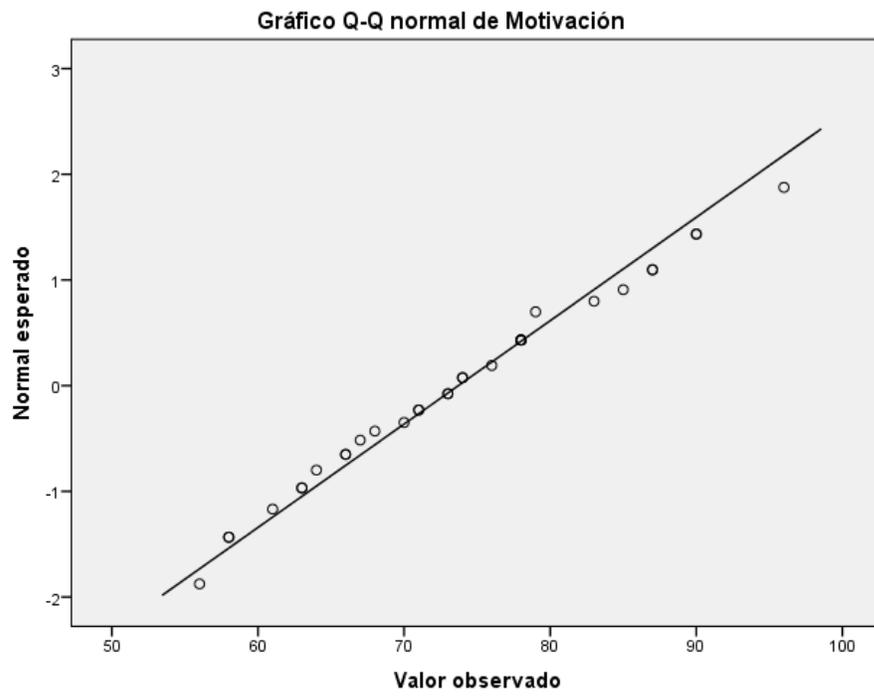
Dispersión Simple de Desempeño docente por Motivación de poder



Dispersión Simple de Desempeño docente por Motivación de afiliación



Anexo 08: Figuras de normalidad de las variables



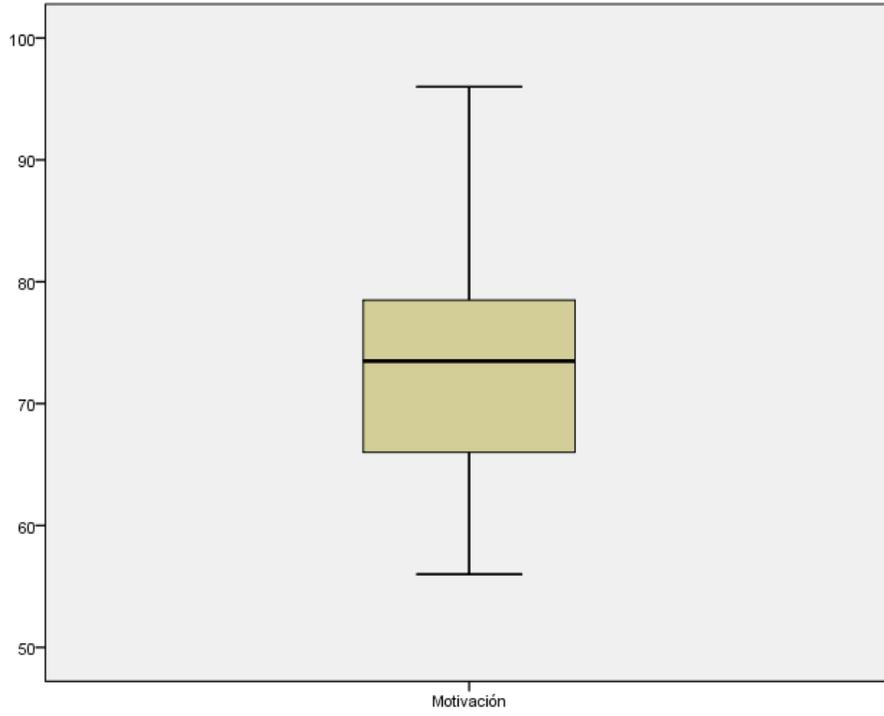
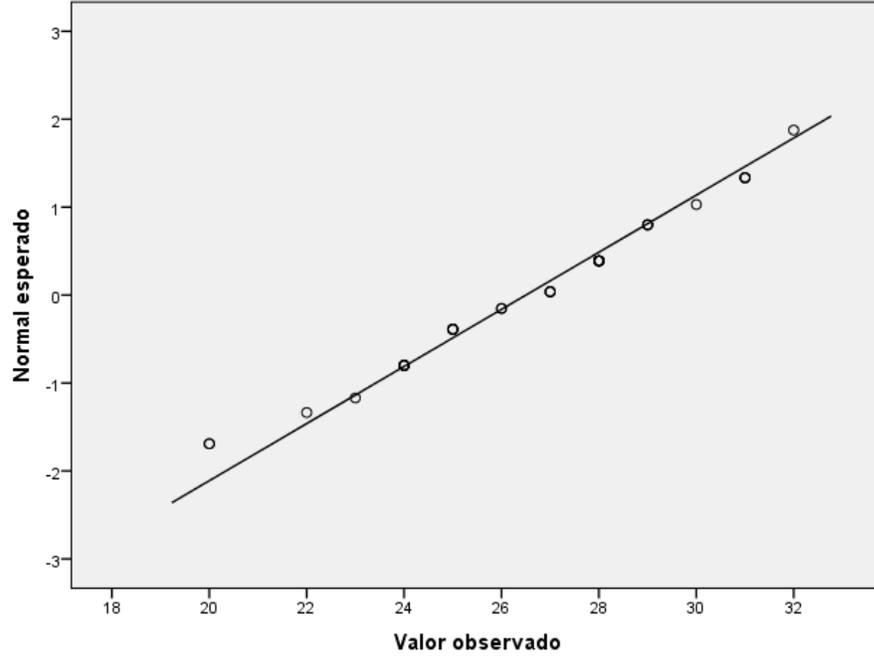


Gráfico Q-Q normal de Motivación de logro



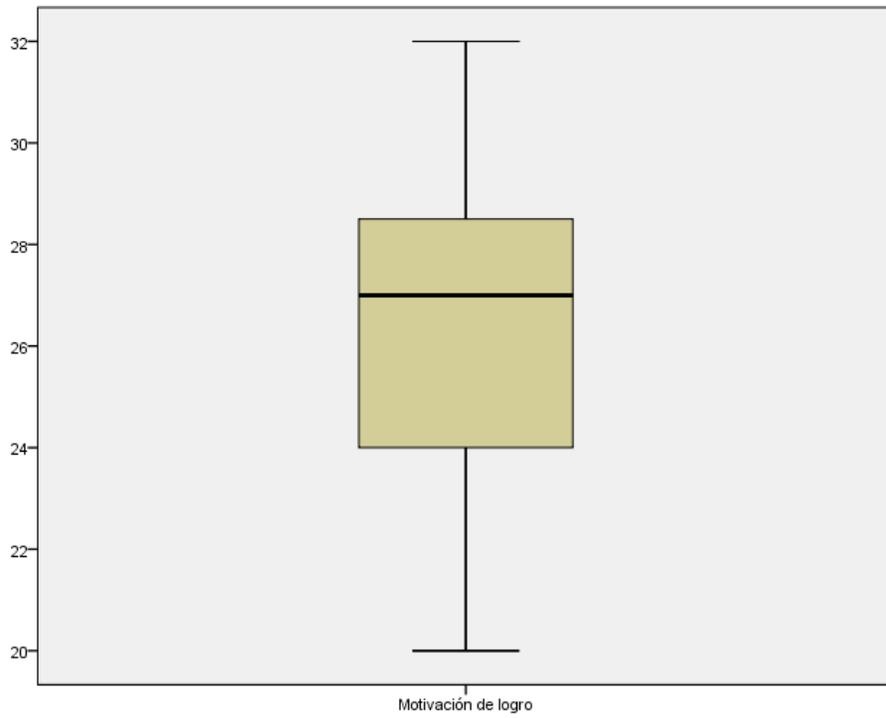
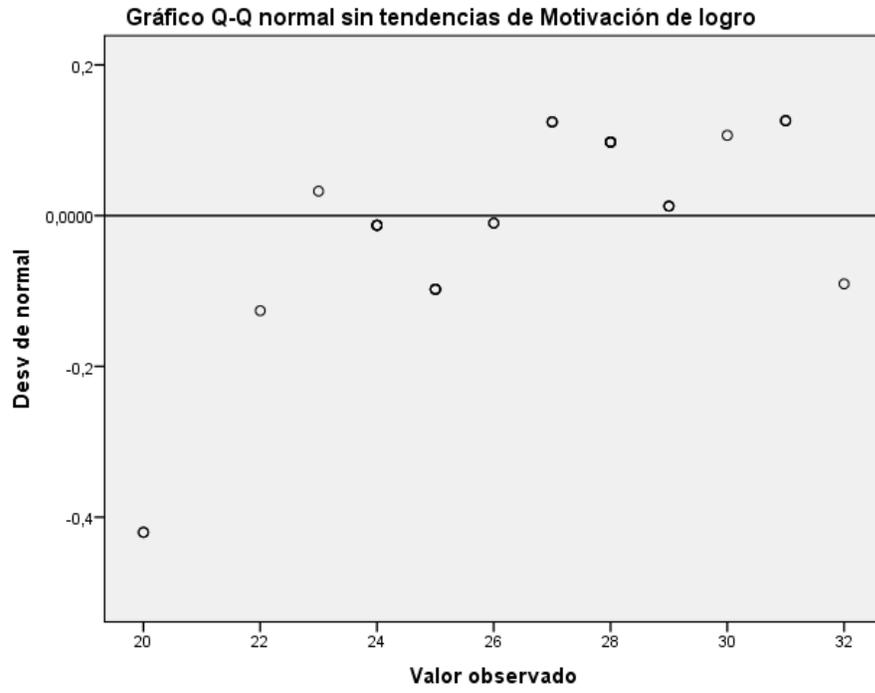


Gráfico Q-Q normal de Motivación de poder

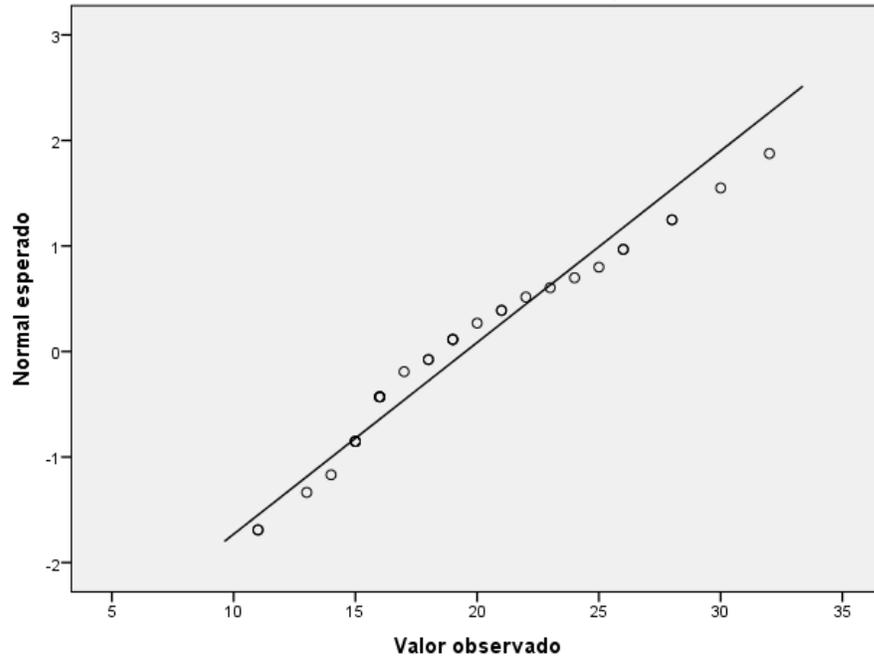
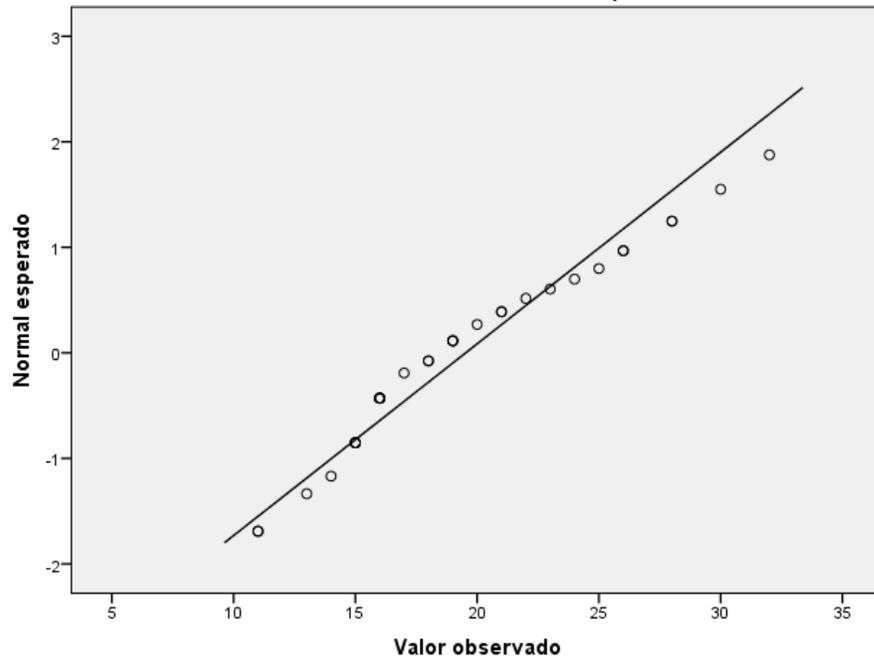


Gráfico Q-Q normal de Motivación de poder



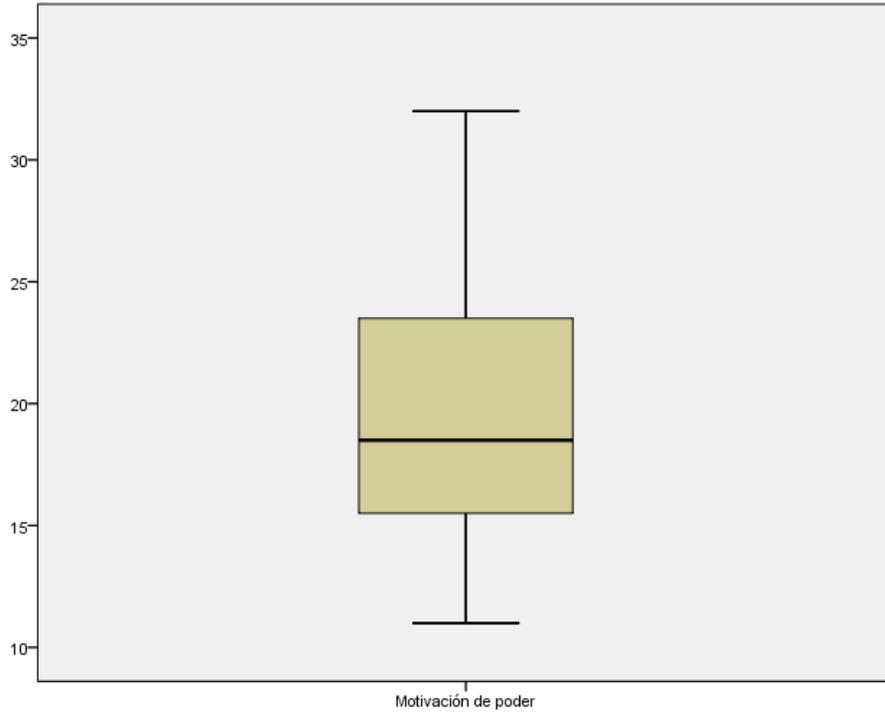


Gráfico Q-Q normal de Motivación de afiliación

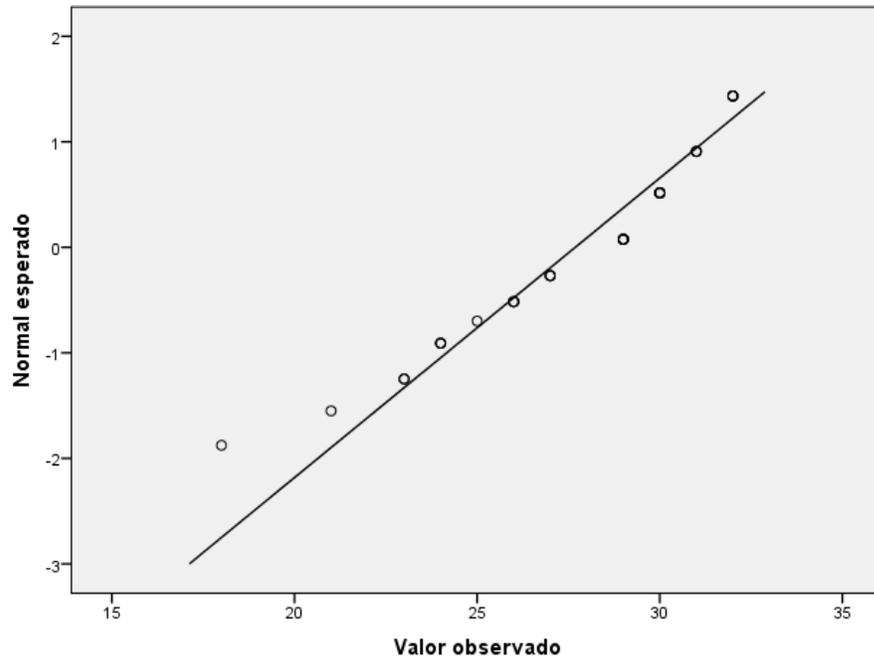
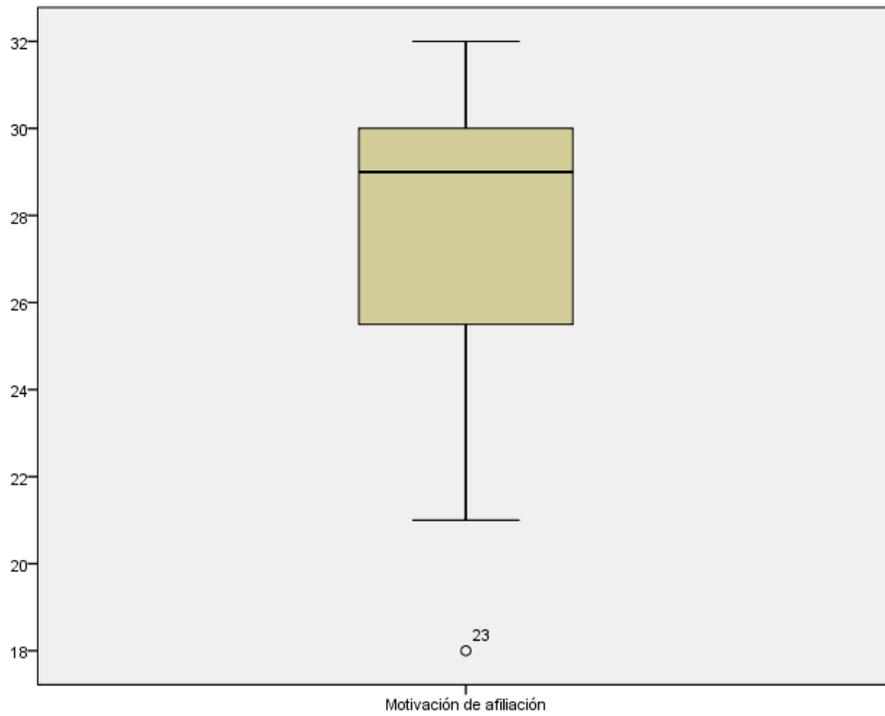
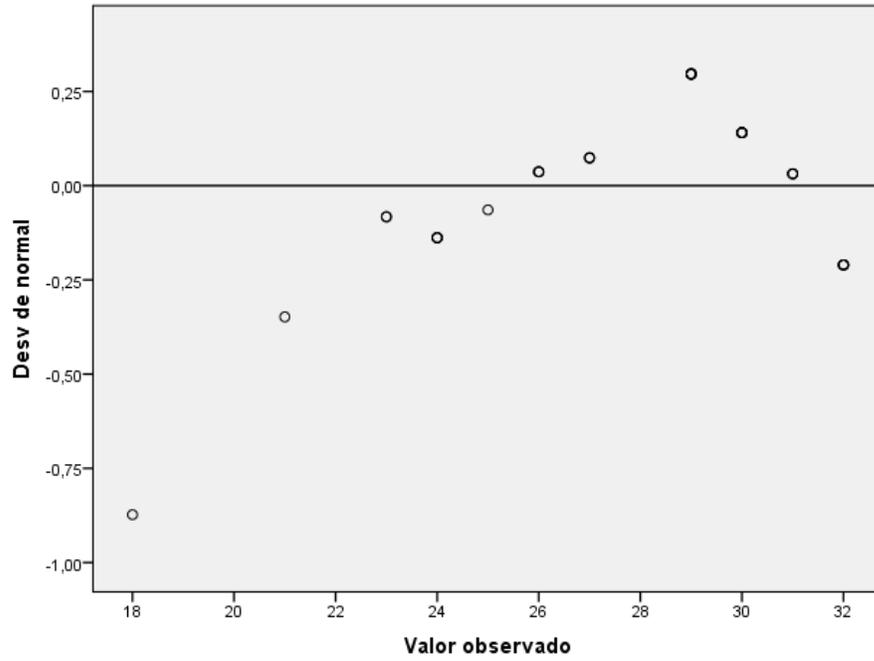
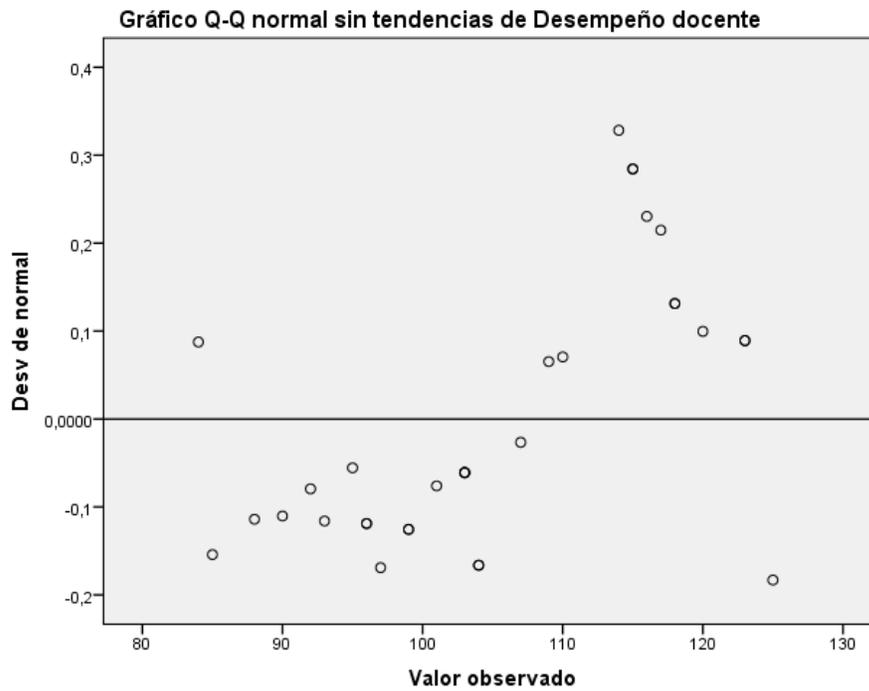
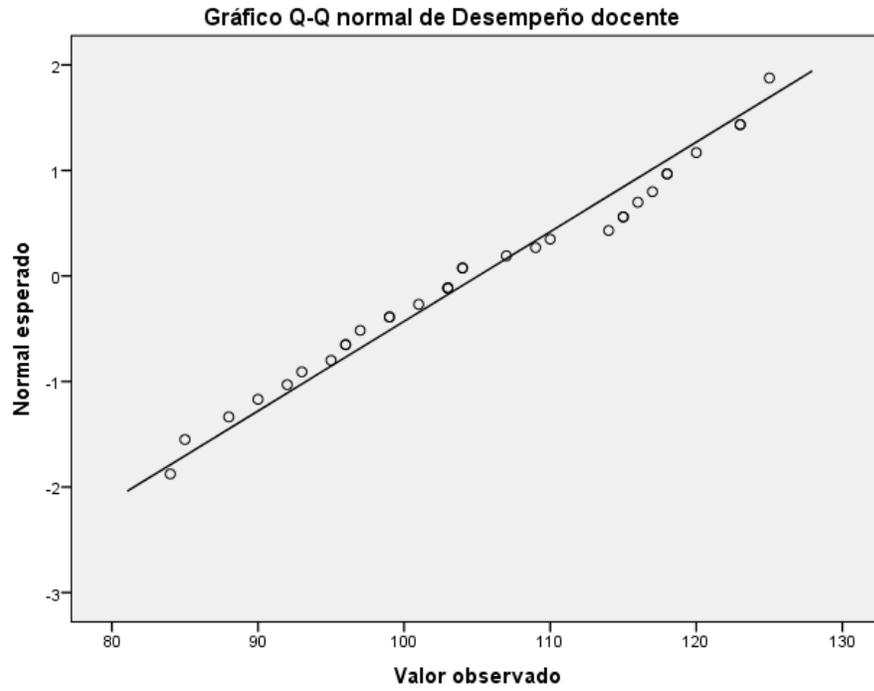
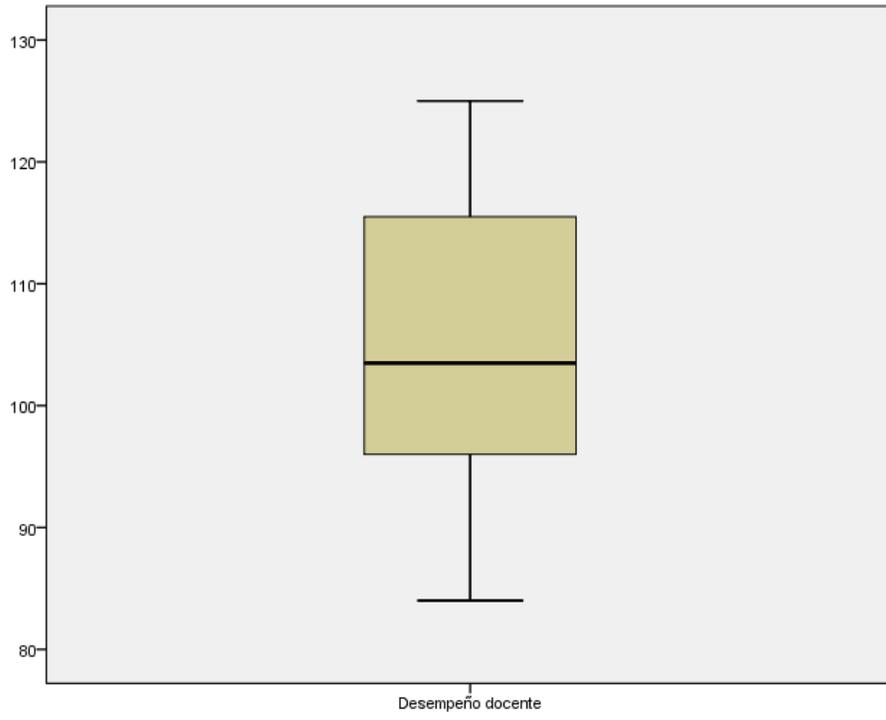


Gráfico Q-Q normal sin tendencias de Motivación de afiliación







## Anexo 07: Niveles de las dimensiones de Desempeño Docente

**Tabla 5**

*Nivel de la dimensión: Preparación para el aprendizaje.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bueno	8	25.0
	Muy bueno	24	75.0
	Total	32	100.0

En la Tabla 5, se puede apreciar que un 75.0 % de los evaluados presentan un nivel muy bueno en la dimensión preparación para el aprendizaje y el 25% de encuestado presenta un nivel bueno en dicha dimensión.

**Tabla 6**

*Nivel de la dimensión: Enseñanza para el aprendizaje.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Regular	1	3.1
	Bueno	19	59.4
	Muy bueno	12	37.5
	Total	32	100.0

En la Tabla 6, se observa un 37.5 % de los encuestados se sitúan en un nivel muy alto en la dimensión enseñanza para el aprendizaje, el 59.4% se encuentra en un nivel bueno en dicha dimensión y el 3.1% se ubican en un nivel regular.

**Tabla 7**

*Nivel de la dimensión: Participación en la gestión de la escuela.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Regular	8	25.0
	Bueno	15	46.9
	Muy bueno	9	28.1
	Total	32	100.0

En la Tabla 7, se observa que el 28.1% de los encuestados presentan un nivel muy bueno en la dimensión participación en la gestión de la escuela, el 46.9% presentan un nivel bueno y finalmente el 25% presentan un nivel regular en dicha dimensión.

**Tabla 8**

*Nivel de la dimensión: Desarrollo de la profesionalidad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Regular	1	3.1
	Bueno	16	50.0
	Muy bueno	15	46.9
	Total	32	100.0

En la Tabla 8, se observa que el 46.9 % de los evaluados presentan un nivel muy bueno en la dimensión desarrollo de la profesionalidad, el 50% presentan un nivel bueno y finalmente el 3.1% presentan un nivel regular de dicha dimensión.

**Tabla 9**

*Validación del instrumento por juicio de expertos de la variable motivación.*

Expertos	Criterio			Observación
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dr. Germán Vicente Garay Flores	Cumple	Cumple	Cumple	El cuestionario es Aplicable
Mg. Claudia Roda Vieras	Cumple	Cumple	Cumple	
Mg. César Teófilo Zambrano Arce	Cumple	Cumple	Cumple	

**Tabla 10**

*Resultados de la validación del instrumento por juicio de expertos de la variable desempeño docente.*

Expertos	Criterio			Observación
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dr. Germán Vicente Garay Flores	Cumple	Cumple	Cumple	El cuestionario es Aplicable
Mg. Claudia Roda Vieras	Cumple	Cumple	Cumple	
Mg. César Teófilo Zambrano Arce	Cumple	Cumple	Cumple	

Los expertos emitieron su juicio mediante el informe de opinión de expertos, en el cual expresaron que el instrumento de la variable Motivación y el de la variable Desempeño Docente, cumplen con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad; esto quiere decir que es aplicable y recolecta la Información suficiente y coherente; esto se puede observar en la Tabla 9 y 10.

## Anexo 09: Pruebas de confiabilidad

**Tabla 11**

*Confiabilidad de la variable Motivación y sus dimensiones.*

Encuesta	N° de Ítems	N° de casos	Alfa de Cronbach
Motivación	24	20	0.912
Motivación de logro	8	20	0.805
Motivación de poder	8	20	0.854
Motivación de afiliación	8	20	0.779

Se obtuvo como resultados que el cuestionario para evaluar la motivación, es de 0.912, es decir la confiabilidad es muy alta. Por otro lado, la dimensión de motivación de logro es de 0.805, lo que refleja en un nivel muy alto, así mismo en la dimensión de motivación de poder es de 0.854. en la que indica que existe un nivel muy alto y finalmente en la dimensión motivación de afiliación es de 0.779, por lo que se encuentra en un nivel alto.

## Anexo 10: Prueba de confiabilidad

**Tabla 12**

*Cuadro de interpretación del coeficiente de confiabilidad.*

Encuesta	N° de Ítems	N° de casos	Alfa de Cronbach
Desempeño docente	32	20	0.931
Preparación para el aprendizaje	8	20	0.835
Enseñanza para el aprendizaje	8	20	0.84
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	8	20	0.869
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	8	20	0.785

De la misma manera se calculó la confiabilidad del cuestionario desempeño docente, aplicando una prueba de piloto; para examinar los resultados y establecer el coeficiente de la confiabilidad, empleando el Alfa de Cronbach. Dando por resultado que el cuestionario, desempeño docente, es de 0.931, es decir la confiabilidad es muy alta.

## Anexo 11: Estadística Descriptiva e Inferencial

**Tabla 13**

*Nivel de la variable: Motivación.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	3	9.4
	Alto	16	50.0
	Muy alto	13	40.6
	Total	32	100.0

En la Tabla 13, se percibe que el 40.6% de los profesores, presentan un nivel muy alto de motivación, el 50 % refleja un nivel alto y el 9.4% un nivel medio en la variable motivación.

**Tabla 14**

*Nivel de la dimensión: Motivación de logro*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	2	6.3
	Alto	13	40.6
	Muy alto	17	53.1
	Total	32	100.0

En la Tabla 14, se observa que el 53.1% muestra un nivel muy alto en la dimensión motivación de logro, el 40.6% presenta un nivel alto en dicha dimensión y el 6.3% muestra un nivel medio.

**Tabla 15**

*Nivel de la dimensión: Motivación de poder.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	9.4
	Medio	17	53.1
	Alto	8	25.0
	Muy alto	4	12.5
	Total	32	100.0

En la Tabla 15, se percibe que el 12.5% de profesores se hallan en el nivel muy alto de la dimensión de motivación de poder, el 25% presenta un nivel alto, el 53.1% refleja un nivel medio y finalmente el 9.4%, presenta un nivel bajo.

**Tabla 16**

*Nivel de la dimensión: Motivación de afiliación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	1	3.1
	Alto	10	31.3
	Muy alto	21	65.6
	Total	32	100.0

En la Tabla 16, se contempla que el 65.6% de los profesores presentan un nivel muy alto, el 31.3% presentan un nivel alto y finalmente el 3.1% muestran un nivel medio en la dimensión de motivación de afiliación.

**Tabla 17***Nivel de la variable: Desempeño Docente.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bueno	16	50.0
	Muy bueno	16	50.0
	Total	32	100.0

En la Tabla 17, se contempla que el 50 % de los evaluados presentan un nivel muy bueno en la dimensión desempeño docente y el otro 50% se encuentra en un nivel bueno.

**Tabla 18***Tabla de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	.977	32	0,719
Motivación de logro	.967	32	0,412
Motivación de poder	.947	32	0,120
Motivación de afiliación	.919	32	0,019
Desempeño docente	.962	32	0,313

En la Tabla 18, se visualiza que la dimensión de la motivación de afiliación no presenta una distribución normal, por lo cual, se utilizó la prueba de Rho de Spearman, para contrastar las hipótesis.