



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Motivación y desempeño docente en la institución educativa “Jesús Nazareno”,
Chocope – 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. Garcia Phang Nila Cristina (0000-0001-8852-7146)

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia Henry (0000-0002-2982-3444)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO - PERÚ

2019

PÁGINA DEL JURADO

Mg. Tello Yance Filoter

Presidente

Mg. Mendoza Giusti Rolando

Secretario

Mg. Villacorta Valencia Henry

Vocal

DEDICATORIA

A mi querida mamá Lidia Isabel por ser el pilar en todo lo que soy en la vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a la Virgen de la Puerta por permitirme culminar satisfactoriamente mis estudios.

De igual manera a mi asesor Mg. Henry Villacorta Valencia, Mg. Filoter Tello Yance y Mg. Rolando Mendoza Giusti por su tiempo dedicado, desinteresado y constante a lo largo de la elaboración de la tesis.

Un especial agradecimiento al director y docentes de la Institución Educativa “Jesús Nazareno” por el apoyo que me brindaron para desarrollar mi tesis.

También a la Universidad “César Vallejo” por darnos la oportunidad de estudiar Maestría en Administración de la Educación y así alcanzar un grado más en esta hermosa carrera que tanto amo.

La autora

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Nila Cristina Garcia Phang estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 18853938, con la tesis titulada Motivación y desempeño docente en la institución educativa “Jesús Nazareno”, Chocope – 2019.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 30 de julio de 2019



Nila Cristina Garcia Phang

DNI N° 18853938

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN JURADA	v
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MÉTODO	17
2.1. Tipo y diseño de investigación	17
2.2. Operacionalización de variables.....	17
2.3. Población y muestra	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	21
2.5. Procedimiento	22
2.6. Método de análisis de datos	22
2.7. Aspectos éticos	23
III. RESULTADOS.....	24
IV. DISCUSIÓN.....	35
V. CONCLUSIONES.....	36
VI. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS.....	40

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa “Jesús Nazareno” de la ciudad de Chocope. El estudio es de tipo aplicada, no experimental con diseño descriptivo correlacional, presenta una muestra poblacional de 42 docentes. Para el trabajo de recolección de datos, se utilizó dos cuestionarios, uno para medir la motivación y otro para evaluar el desempeño docente, ambos aplicados a una prueba piloto para el análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach. Los datos recogidos se procesaron a través de la estadística descriptiva para determinar la relación entre las dos variables. Asimismo, se realizó la prueba de hipótesis para la cual se utilizó el estadístico de correlación Rho de Spearman. Finalmente se concluye que existe correlación inversa muy débil entre las variables motivación y desempeño docente con una correlación de Rho de Spearman de -0.120 y el Sig. Bilateral=0.449 (p valor > 0.05).

Palabras clave: motivación, desempeño docente

ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine the relationship between motivation and teaching performance in the educational institution "Jesús Nazareno" in the city of Chocope. The study is of an applied type, not experimental with a descriptive correlational design, it presents a population sample of 42 teachers. For the data collection work, two questionnaires were used, one to measure motivation and the other to assess teacher performance, both applied to a pilot test for the reliability analysis of Cronbach's Alpha. The collected data were processed through descriptive statistics to determine the relationship between the two variables. Likewise, the hypothesis test was performed for which the Spearman Rho correlation statistic was used. Finally, it is concluded that there is a very weak inverse correlation between the motivation and teaching performance variables with a Spearman's Rho correlation of -0.120 and the Bilateral Sig = 0.449 (p-value > 0.05).

Keywords: motivation, performance, teacher

I. INTRODUCCIÓN

La motivación es un componente que tiene mucha importancia en el entorno profesional, pues define la actuación de una persona. Es relevante porque induce al trabajador a cumplir los objetivos que se ha propuesto, por ello se constituye en el eje fundamental para que el docente mejore su desempeño en el salón de clase y en su centro de trabajo. Cuando el profesor recibe una adecuada motivación, mejor será su desempeño y realizará sus actividades pedagógicas con eficacia.

Sexton (1977) manifiesta que la motivación es un recurso para impulsar a una persona a que ejecute una tarea que cumpla con sus exigencias y logre el fin deseado.

Según Montenegro (2007), el desempeño docente consiste en la ejecución del trabajo que debe realizar todo docente de acuerdo a una serie de factores asociados al estudiante y a su contexto.

A nivel internacional la motivación ha sido investigada por diferentes estudiosos a través del tiempo, ellos se han interesado en averiguar las causas que dan lugar a las conductas, también por señalar los elementos más importantes que motivan a las personas a lidiar para lograr los objetivos trazados. (Tijerina, 2011)

Mientras que en el ámbito nacional el principal problema que tiene que afrontar el docente en el entorno de su trabajo es la desmotivación, en ocasiones el docente se encuentra en una situación en la que se le exige muchas responsabilidades y a veces se le quiere culpar de las dificultades que sucede en su contexto escolar. También consideramos las bajas remuneraciones que percibe, el no ser reconocido por su labor como guía del estudiante, todo esto hace que se sientan abrumados, pesimistas, agotados, insatisfechos, por lo tanto, estamos con profesores que no encuentran estímulos para actuar. (Sureda, 2002)

Mendoza (2008), nos dice que es decisiva la calidad del educador, ya que él es la pieza fundamental para alcanzar el progreso de la escuela. La enseñanza a los alumnos, la implicancia de los padres y la intervención de las instituciones dependen de las características personales del docente, iniciativa y profesionalismo. Por lo tanto, el educador no solo emite conocimientos, sino es el que conduce a sus estudiantes por la senda del bien.

En el centro educativo “Jesús Nazareno” del modelo de atención Jornada Escolar Completa (JEC) se puede apreciar la limitada intervención de los docentes en tareas del centro educativo, existe desinterés, poca iniciativa. Esto se refleja en la manera mecánica de llegar, dictar clases y retirarse de la institución, además hay manifestaciones de la falta de motivación para trabajar de manera armoniosa y espontánea. Los docentes manifiestan no tener una adecuada comunicación con los maestros, esto indica una falla en el proceso comunicativo horizontal y vertical. Así mismo perciben que el trabajo que realizan no es valorado ni reconocido por parte de sus colegas y superiores.

Ante todo, lo expuesto anteriormente surge la iniciativa por investigar la relación existente entre la motivación y el desempeño docente.

En los antecedentes se ha tomado en el contexto internacional a los siguientes investigadores como Enríquez (2014), en el trabajo: “Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México”, se concluyó que en las dos variables los trabajadores alcanzaron un nivel que va de lo muy bueno a sobresaliente.

Garvi (2014), investigación:” La motivación en el logro de la satisfacción en la labor docente de la U.E “Juan Ramón González Baquero en el municipio Libertador del Estado Carabobo”, se concluyó que los profesores laboran por disfrute y logran lo que quieren a nivel de su profesión.

López (2015), tesis: “Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo.”, se determinó que hay una gran desmotivación en los profesores, no están de acuerdo y son indiferentes.

También a nivel nacional, autores como Minaya (2014), en el estudio realizado: “La motivación y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan, Hualmay – 2014”, resultó que hay una adecuada correlación entre las dos variables.

Campos (2015), en su investigación: “Motivación del personal y desempeño laboral del docente en la I.E.P. Virgen de las Nieves –distrito Ventanilla-Región Callao, 2014”. Se concluyó que hay influencia significativa entre las dos variables.

López (2016), tesis de maestría: “La motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N.º 3, Rímac, 2015”, se concluyó que hay una buena relación entre las variables.

Gallardo (2017), su trabajo: “Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria”, evidenció que los elementos motivacionales actúan en la práctica del profesor.

A nivel local, señala a investigadores como Bruno (2017), trabajo: “Motivación Laboral y Desempeño Docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07 – 2016”, las conclusiones fueron que no hay una correspondencia relevante entre las variables.

Rebaza (2017), en su investigación: “Motivación laboral y desempeño de los docentes de la red educativa rural "SAN PEDRO" QUIRUVILCA, 2015”. En conclusión, existe relación en un nivel alto entre las variables.

La motivación se puede definir como el anhelo de poner el empeño necesario para lograr los objetivos de una institución, pero esto está sujeto a una carencia personal que necesitamos satisfacer. (Robbins, 1999)

Maslow (1991) dice que la motivación es permanente, infinita, variable y complicada. Un comportamiento motivado lo podemos utilizar como un camino por medio del cual se manifiestan otros objetivos.

Mahillo (1996) motivación es la primera señal que nos lleva a la actividad.

Para que una persona realice su trabajo con entusiasmo y este sea de calidad debe estar debidamente motivado.

La motivación se relaciona con la teoría de la jerarquía de necesidades, Maslow (1970) desarrolla una interesante teoría, esta se fundamenta en la jerarquización de una serie de necesidades que las personas desean satisfacer. Un individuo procura satisfacer primero sus necesidades básicas como alimentarse o abrigarse; luego debe de sentirse protegido tanto física como emocionalmente; busca afecto por eso quiere

interrelacionarse con las demás personas, contar con amigos e integrarse a un grupo. Manifiesta también que el ser humano debe poseer un respeto por sí mismo, sentir que es entendido, reconocido y gozar de una alta estima, finalmente quiere su autorrealización es decir conseguir sus aspiraciones y objetivos que se ha trazado.

Para conseguir motivar a una persona hay que identificar en que parte de la pirámide se ubica porque así se buscará satisfacer esa necesidad y continuar con la siguiente del más alto nivel.

La teoría “X” y “Y” de McGregor (1975) dice que hay dos formas que nos permiten observar el comportamiento de las personas para motivarlas y obtener un alto rendimiento.

Pertencen a la teoría “X” aquellas personas que se caracterizan porque son pesimistas, sedentarias, inflexibles y con fobia al trabajo. Se supone que estos individuos trabajan menos, no les agrada asumir responsabilidades, tienen miedo al cambio, no poseen ambición alguna, les gusta que les ordenen o controlen y tienen como primordial motivación el dinero. Además son perezosos, necesitan que se les obliguen o amenacen para realizar su trabajo y deben ser impulsados a través de estímulos del exterior.

Sin embargo, la teoría “Y” nos dice que las personas son optimistas, dinámicas y flexibles, poseen una gran imaginación, son creativas, consideran su trabajo como algo normal, que les provoca muchas satisfacciones por lo tanto no necesitan que se les controle ni obliguen a realizarlo, lo hacen por placer. Igualmente están presentes la motivación y la disposición para asumir responsabilidades pudiendo lograr sus propios objetivos y las de su institución.

Para concluir considero que es de suma importancia conocer estas teorías porque nos permite identificar múltiples necesidades que tienen las personas y la motivación que requieren para alcanzar las metas propias y de su institución.

Teoría de los dos factores según Herzberg (1967), conocida como teoría de la motivación e higiene. Afirma que hay una interrelación entre la persona y su trabajo, entonces de la actitud que muestre en torno a su labor se podrá definir el triunfo o

frustración del individuo. Así pues, encontramos los elementos motivacionales y de higiene.

El primero se refiere al propio trabajo, al reconocimiento que puede obtener el trabajador por su desempeño, el valor de la responsabilidad al cumplir con su labor, el progreso o los ascensos que puede tener por realizar su trabajo con esmero y eficiencia, a estos factores se les llamó intrínsecos, estos tienen una estrecha relación con los sentimientos afirmativos de los trabajadores sobre su quehacer. En conclusión, son componentes asociados con la satisfacción en el trabajo y corresponden al interior del ser humano. El segundo menciona las normas de la administración que tiene la institución, la supervisión que se hace del trabajo, la remuneración que recibe el trabajador por su desempeño, las condiciones en las que desarrolla su trabajo y la correlación entre dos o más personas de la institución. Estos van de la mano con los sentimientos negativos que experimenta la persona de su trabajo y en el entorno en el cual se realiza. Son extrínsecos porque son externos a su labor.

La primera variable considera estas dimensiones según Herzberg: motivación intrínseca, es la que se origina en la propia persona orientándola a realizar su trabajo o cualquier otra actividad, se define como el auto deseo que tiene la persona para ir en busca de acciones nuevas.

Consiste en que el individuo ejecuta una actividad y obtiene una satisfacción personal sin recibir estímulos externos. (Jiménez y Bueno, 2003) Por ejemplo, cuando el docente se siente feliz al aprobar la evaluación de ascenso de escala.

Las personas intrínsecamente motivadas llevan a cabo una tarea, disfrutan al ejecutarla, conservan el interés por su realización y experimentan una satisfacción.

Motivación extrínseca, son los incentivos externos fuera de la persona. Es también la actividad que realizan las personas y cuyo objetivo está relacionado con un suceso externo, las conductas de las personas están dirigidas a lograr un efecto en el exterior. Por ejemplo, si un docente recibe halagos por su trabajo él responderá con acciones positivas, poniendo en práctica nuevas estrategias de enseñanza-aprendizaje.

Son los impulsos, causas o recompensas de los actos que tienen que ver con los factores del mundo externo. (Herzbert, 1967)

Motivación trascendente, es aquella que está relacionada con los beneficios hacia los demás. Considera los motivos que están vinculados con el provecho a otras personas, persigue un bien hacia los demás, la acción que la determina es ayudar. (Pérez, 2014)
La variable desempeño docente se puede definir según Peña (2002), es toda actividad llevada a cabo por una persona como una responsabilidad y que será evaluado en base a su cumplimiento.

Chiavenato (2010) son las actuaciones percibidas en los empleados que son fundamentales para conseguir los propósitos de la entidad. Sostiene un buen desempeño es la fuerza principal en un centro laboral.

El Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) precisa que los desempeños son acciones que podemos observar, las cuales son explicadas y evaluadas para dar a conocer la habilidad del profesor.

Se fundamenta en la teoría del aprendizaje colaborativo, Vygotsky y Luria (1978) se basan en la idea de que la persona es un ser que vive en sociedad y que tiene que relacionarse con los demás.

El docente es el guía y directivo. En algunos ámbitos, el profesor debe dar a conocer sus conocimientos a sus estudiantes y ser capaz de acompañarlos a crear sus propios aprendizajes en equipo. Entonces aprendemos en forma colaborativa, es apropiado que los estudiantes realicen su trabajo en conjunto, relacionándose unos con otros e intercambiando conocimientos.

Teoría del aprendizaje, según Ausubel pensaba que el aprendizaje de nuevos conocimientos tenía fundamento en lo que se conocía con antelación. Es decir, la construcción del conocimiento se inicia con la observación y registros de hechos, objetos a través de conceptos que ya poseemos. Aprendemos mediante la construcción de una cantidad de conceptos y añadiendo nuevos a los que ya existen.

También tenemos la teoría sociocultural de Vygotsky se sustenta en la intervención dinámica de los niños con el contexto en el que se desenvuelve, por lo tanto, existe un gran dominio del ámbito sociocultural en el crecimiento del conocimiento de los niños. Los individuos desarrollan su aprendizaje a través de la relación social, van alcanzando nuevas y destacadas habilidades cognitivas.

La relación social constituye el elemento impulsor del desarrollo, los estudiantes aprenden de forma más eficaz en un contexto social. El aprendizaje tiene sus cimientos en la interacción con otras personas. El ambiente en el cual se desarrollan los niños influirá en lo que piensan y en su modo actuar.

La variable de este estudio presenta las siguientes dimensiones según el MBDD: Capacidades pedagógicas son un conjunto de procedimientos y aptitudes que tiene un profesor para desempeñarse en el salón de clase y llevar a cabo el proceso enseñanza aprendizaje, por ello el educador hace uso de diversos recursos de enseñanza para alcanzar aprendizajes significativos en los estudiantes.

Responsabilidad profesional se refiere a la participación responsable que tiene el docente en su práctica educativa, es un valor que debe caracterizar a todo educador el cual debe transmitir a sus estudiantes en el quehacer educativo, convirtiéndose en un guía y modelo.

Relaciones interpersonales son aquellas que se desarrollan entre docentes y estudiantes. Es una interacción recíproca entre director, profesores, padres de familia y estudiantes del centro educativo.

El problema general que planteamos es ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa “Jesús Nazareno”, Chocope - 2019?

El siguiente trabajo se justifica en la perspectiva práctica, porque en las instituciones el educador al realizar su labor algunas veces no recibe una motivación adecuada que le permita desarrollar un trabajo eficaz, por ello la motivación es un punto relevante a tratar en el desempeño docente.

Desde la perspectiva metodológica, el estudio requiere la utilización de instrumentos, el cual permita diagnosticar las variables. Es importante porque mediante resultados obtenidos al final se podrá determinar la influencia de las variables contribuyendo a mejorar la calidad educativa.

En la perspectiva teórica, la investigación está fundamentada en la teoría de Maslow nos dice que, la jerarquía de necesidades, se basa en la jerarquización de una serie de necesidades que las personas desean satisfacer. Vygotsky (1978) sustenta la idea de que el individuo es un ser que vive en sociedad y tiene que relacionarse con los demás.

Dentro de la investigación proponemos como hipótesis general existe relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa “Jesús Nazareno”, Chocope - 2019.

Como objetivo general planteamos determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa “Jesús Nazareno”, Chocope - 2019.

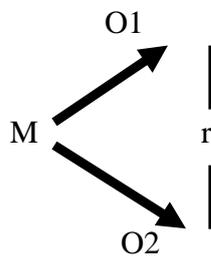
Como objetivos específicos tenemos, determinar el nivel de motivación, determinar el nivel de desempeño docente, determinar la relación entre la motivación y la dimensión capacidades pedagógicas, determinar la relación entre la motivación y la dimensión responsabilidad profesional, determinar la relación entre la motivación y la dimensión relaciones interpersonales, determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión intrínseca, determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión extrínseca, determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión trascendente.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio es no experimental y diseño correlacional transversal, que radica en recoger datos en un solo momento, su finalidad es explicar las variables y examinar su relación en un tiempo definido. (Hernández, 2014).

El esquema del diseño utilizado es el siguiente:



Donde:

M : Docentes I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope 2019

O1: Motivación

O2: Desempeño docente

r : Relación

2.2. Operacionalización de variables

2.2.1. Variables

Motivación

Desempeño docente

2.2.2. Matriz de operacionalización de la variable motivación

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO DE INFORMACIÓN
Motivación	Intrínseca	Desarrollo personal	1,2,3	Ordinal	Profesores de la I.E.	Cuestionario
		Autonomía	4,5			
		Competencias profesionales	6,7,8			
	Extrínseca	Condiciones laborales	9,10,11			
		Sueldos o recompensas	12,13,14			
		Reconocimiento	15,16,17			
	Trascendente	Compromiso y servicio	18,19,20			
		Relación con los demás	21,22			
		Cooperación	23,24,25			

2.2.3. Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO DE INFORMACIÓN
Desempeño docente	Capacidades pedagógicas	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1,2,3	Ordinal	Profesores de la I.E.	Cuestionario
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	4,5,6			
	Responsabilidad profesional	Desarrollo de la profesionalidad	7,8,9			
		La identidad docente	10,11,12			
	Relaciones interpersonales	Participación en la escuela	13,14,15			
		Participación en la comunidad	16,17,18			

2.3. Población y muestra

La población estuvo constituida por los profesores del nivel secundario del centro educativo “Jesús Nazareno”, siendo un total de 42 profesores de las diversas áreas.

TABLA 1

Distribución de docentes de la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope 2019.

ÁREA	N° DE DOCENTES		TOTAL
	Varones	Mujeres	
Comunicación	1	4	5
Matemática	1	5	6
Inglés	-	4	4
Arte y cultura	2	1	3
Ciencias sociales	3	1	4
Desarrollo personal, ciudadanía y cívica	-	4	4
Educación física	2	1	3
Educación religiosa	1	2	3
Ciencia y tecnología	1	4	5
Educación para el trabajo	1	2	3
Banda	1	-	1
Cómputo	1	-	1
TOTAL	14	28	42

Fuente: Datos obtenidos de la institución

Muestra

Estuvo conformada por la totalidad de profesores (42), encontrando así el fenómeno llamado población muestral.

Criterios de inclusión:

- Profesores nombrados y contratados de todas las áreas de la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope.

Criterios de exclusión:

- Profesores que no se encuentren presentes en el momento que se administrará el cuestionario.
- Docentes que no acepten colaborar en forma voluntaria en el estudio.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Se utilizó la técnica de la encuesta.

Instrumento

Los instrumentos fueron dos cuestionarios aplicados a los profesores de dicha institución. El instrumento para medir la variable motivación denominado “Cuestionario de motivación”, consta de 25 ítems agrupados en las dimensiones motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente. Las respuestas son evaluadas bajo la escala tipo Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre. El instrumento para evaluar la variable desempeño docente denominado “Cuestionario de desempeño docente”, consta de 18 ítems agrupados en las dimensiones capacidades pedagógicas, responsabilidad profesional y relaciones interpersonales. Las respuestas son evaluadas bajo la escala tipo Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

Validez

Se aplicó la validez de los instrumentos mediante el juicio de expertos, obteniendo una valoración de bueno.

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se realizó con la prueba del coeficiente de Alfa de Cronbach.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,795	25

En el cuadro, se aprecia el valor de Alfa de Cronbach de 0.795 para el instrumento de la motivación, resultado que indica que el instrumento es fiable.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	18

En el cuadro, se muestra que el valor de Alfa de Cronbach de 0.909 para el instrumento del desempeño docente, lo que señala que es confiable.

2.5. Procedimiento

Se recogió la información a través de la administración de dos cuestionarios a los 42 profesores quienes han sido los colaboradores.

2.6. Método de análisis de datos

Los métodos que se utilizaron para nuestro análisis de datos fueron:

- Estadística descriptiva: se elaboró una matriz de base de datos sobre las variables. Se construyó tablas y figuras estadísticas.
- Estadística correlacional: Prueba de Spearman.

2.7. Aspectos éticos

- La tesis ha sido informada y se solicitó permiso al director de la I.E. “Jesús Nazareno” a través de un documento solicitando que permita ejecutar la investigación.
- En la elaboración del desarrollo de la investigación, se ha consultado a varias fuentes escritas las que están citadas en la bibliografía.
- La tesis que se muestra en la forma del desarrollo de la investigación de tesis pertenece al autor.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

Se muestra los resultados alcanzados de las variables motivación y desempeño docente.

Tabla 2

Opinión de los docentes de las dimensiones de la variable motivación

Dimensiones	Intrínseca		Extrínseca		Trascendente	
	f	%	f	%	f	%
MUY BAJO	4	10	5	12	2	5
BAJO	5	12	16	38	9	21
MEDIO	8	19	8	19	13	31
ALTO	13	31	11	26	3	7
MUY ALTO	12	29	2	5	15	36
Total	42	100	42	100	42	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

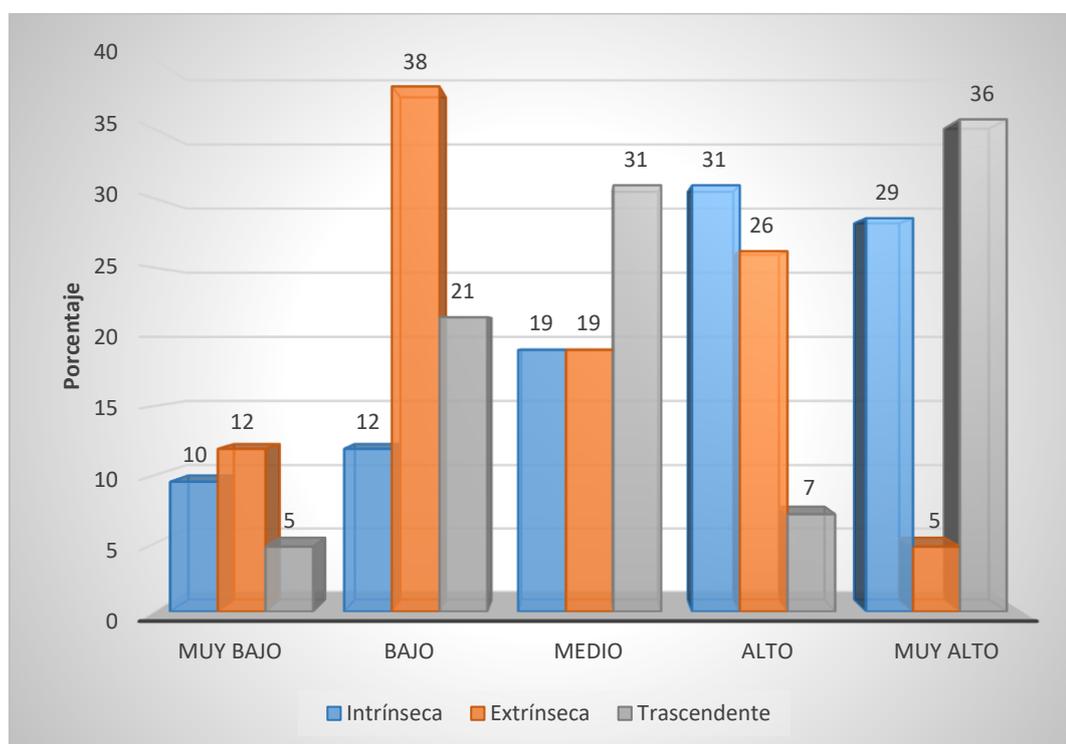


Figura 1. Opinión de los docentes sobre la variable Motivación

En la tabla 2 y figura 1, se percibe que, en la dimensión intrínseca, el 31% de los profesores consideran que están en un nivel alto, un 29% que está en nivel muy alto y un 19% que está en nivel medio. En la dimensión extrínseca, 38% de los profesores perciben que están en nivel bajo, 26% que está en nivel alto, 19% estima que está en nivel medio. En la dimensión trascendente, 36% está en nivel muy alto, 31% estima que está en nivel medio, 21% considera que está en nivel bajo.

Tabla 3

Opinión de los docentes de las dimensiones de desempeño docente.

DESEMPEÑO DOCENTE						
Nivel	Capacidades pedagógicas		Responsabilidad profesional		Relaciones interpersonales	
	fi	%	fi	%	fi	%
Muy bajo	5	12	5	12	4	10
Bajo	9	21	6	14	6	14
Medio	11	26	9	21	11	26
Alto	6	14	6	14	7	17
Muy alto	11	26	16	38	14	33
Total	42	100	42	100	42	100

Fuente: Encuesta aplicada a docentes.

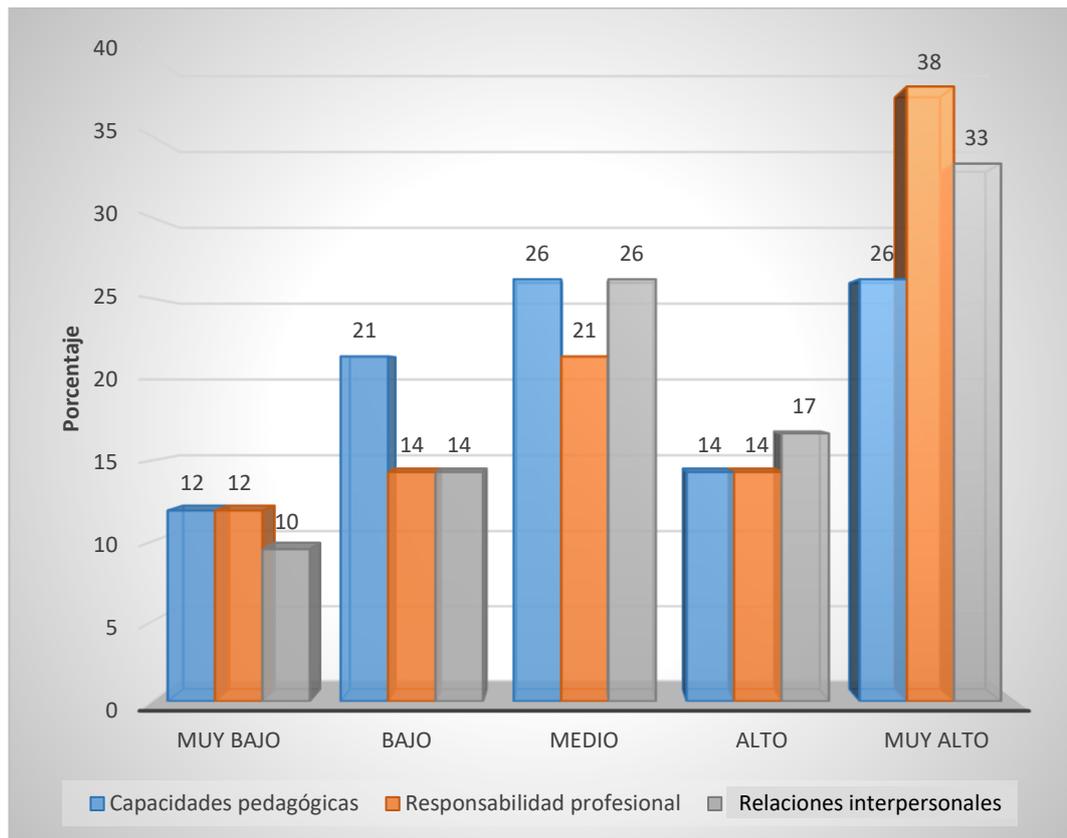


Figura 2. *Opinión de los docentes sobre desempeño docente.*

En la tabla 3 y figura 2, se percibe que, en la dimensión capacidades pedagógicas, 26% está en nivel muy alto, 26% está en nivel medio, 21% está en nivel bajo. En la dimensión responsabilidad profesional, 38% está en nivel muy alto, 21% está en nivel medio, 14% considera que está en nivel alto. En la dimensión relaciones interpersonales, 33% está en nivel muy alto, 26% está en nivel medio y 14% está en nivel bajo.

Tabla 4

Opinión de los docentes sobre motivación y desempeño docente.

Nivel	Variables			
	Motivación		Desempeño docente	
	fi	%	fi	%
Muy bajo	0	0	0	0
Bajo	7	17	5	12
Medio	12	29	3	7
Alto	12	29	21	50
Muy alto	11	26	13	31
Total	42	100	42	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E.

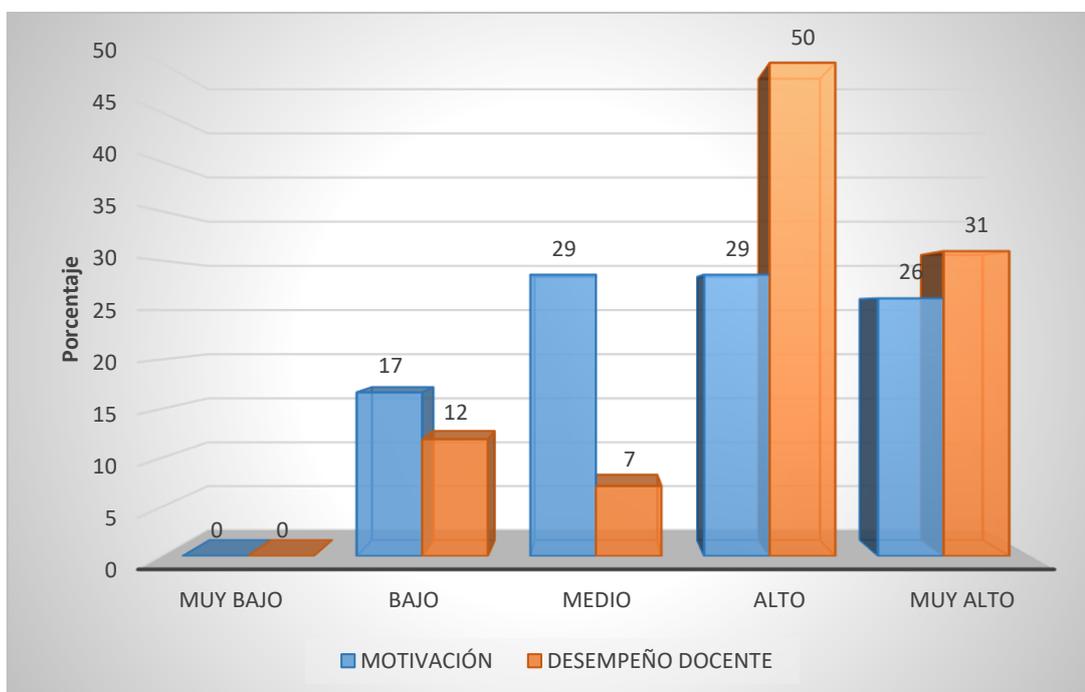


Figura 3. Opinión de los docentes sobre las variables.

En la tabla 4 y figura 3, se percibe que en la variable motivación 29% de profesores están en nivel alto, 29% de los mismos consideran un valor medio y un 26% de los profesores consideran en un nivel muy alto. Sobre la variable desempeño docente, 50% de los profesores expresan que se ubican en un nivel alto, 31% los maestros manifiestan que se encuentran en nivel muy alto y 12% en un nivel bajo.

3.2. ANÁLISIS DE LAS RELACIONES

Tabla 5

Correlación de Rho de Spearman entre motivación y las dimensiones del desempeño docente.

		Capacidades pedagógicas	Responsabilidad profesional	Relaciones interpersonales	Desempeño docente
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	-,329*	,396**	,301	-,120
	Sig. (bilateral)	,034	,009	,053	,449
	N	42	42	42	42

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 5, evidenciamos que existe relación muy débil inversa entre motivación y desempeño docente con un Rho=-0.120 y con un Sig. Bilateral=0.449 (p valor>0.05). Asimismo, evidenciamos correlación débil inversa con la dimensión capacidades pedagógicas con Rho=-0.329 y con Sig. Bilateral=0.034 (p valor<0.05). También evidenciamos correlación débil con la dimensión responsabilidad profesional con Rho=0.396 y con un Sig. Bilateral=0.009 (p valor<0.05) , con la dimensión relaciones interpersonales con Rho=0.301 y con un Sig. Bilateral=0.053 (p valor>0.05)

Tabla 6

Correlación de Rho de Spearman del desempeño docente y las dimensiones de la motivación

		Intrínseca	Extrínseca	Trascendente
Rho de Spearman	Desempeño docente			
	Coefficiente de correlación	-,043	-,191	-,006
	Sig. (bilateral)	,785	,226	,969
N		42	42	42

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6, se evidencia que existe relación nula en desempeño docente con la dimensión intrínseca con $Rho=-0.043$ y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.785 ($p \text{ valor} > 0.05$) con la dimensión trascendente $Rho=-0.006$ y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.969 ($p \text{ valor} > 0.05$) y con la dimensión extrínseca con $Rho=-0.191$ y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.226 ($p \text{ valor} > 0.05$).

3.3. Verificación de hipótesis

Verificación de hipótesis general entre las variables motivación y desempeño docente

Formulación de Hipótesis:

Ho: No existe correlación significativa entre las variables motivación y desempeño docente.

H1: Existe correlación significativa entre las variables motivación y desempeño docente.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 5, se percibe que existe correlación muy débil inversa ($Rho = -0.120$) y un p valor = 0.449. Por consiguiente, se admite la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que hay correlación muy débil inversa entre la motivación y desempeño docente.

Verificación de hipótesis específicas de motivación y las dimensiones de desempeño docente

Hipótesis específica 1:

Formulación de Hipótesis:

Ho: No existe correlación significativa entre la variable motivación y la dimensión capacidades pedagógicas.

H1: Existe correlación significativa entre la variable motivación y la dimensión capacidades pedagógicas.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 5, se observa que existe relación débil inversa ($Rho = -0.329$) y un p valor = 0.034. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Se concluyó estadísticamente que hay correlación débil inversa entre motivación y la dimensión capacidades pedagógicas.

Hipótesis específica 2:

Formulación de hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre la variable motivación y la dimensión responsabilidad profesional.

H₁: Existe correlación significativa entre la variable motivación y la dimensión responsabilidad profesional.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 5, se observa que existe relación débil ($Rho=0.396$) con un p valor = 0.009. Por consiguiente, se admite la hipótesis nula. Se concluyó estadísticamente que hay correlación débil entre motivación y la dimensión responsabilidad profesional.

Hipótesis específica 3:

Formulación de hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre la variable motivación y la dimensión relaciones interpersonales.

H₁: Existe correlación significativa entre la variable motivación y la dimensión relaciones interpersonales.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 5, se observa que existe relación débil ($Rho=0.301$) y un p valor = 0.053. Por consiguiente, se admite la hipótesis nula. Se concluyó estadísticamente que hay correlación débil entre motivación y la dimensión relaciones interpersonales.

Verificación de hipótesis específicas entre desempeño docente y las dimensiones de la motivación

Hipótesis específica 4:

Formulación de hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión intrínseca.

H₁: Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión intrínseca.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 6, se percibe que hay correlación nula ($Rho = -0.043$) y un p valor = 0.785. Por consiguiente, se admite la hipótesis nula. Se concluyó estadísticamente que hay correlación nula entre desempeño docente y la dimensión intrínseca.

Hipótesis específica 5:

Formulación de Hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión extrínseca.

H₁: Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión extrínseca.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 6, se observa que existe relación nula ($Rho = -0.191$) y un p valor = 0.226. Por consiguiente, se admite la hipótesis nula. Se concluyó estadísticamente que hay correlación nula entre desempeño docente y la dimensión extrínseca.

Hipótesis específica 6:

Formulación de Hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión trascendente.

H₁: Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión trascendente.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 6, se percibe que existe relación nula ($Rho=-0.006$), un p valor = 0.969. Por consiguiente, se admite la hipótesis nula. Se concluyó estadísticamente que hay correlación nula entre desempeño docente y la dimensión trascendente.

IV. DISCUSIÓN

Este trabajo de investigación tiene por finalidad definir la relación entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa “Jesús Nazareno” de Chocope.

La motivación es un componente que tiene mucha importancia en el entorno profesional, pues define la actuación de una persona. Es relevante porque induce al trabajador a cumplir los objetivos que se ha propuesto, por ello se constituye en el eje fundamental para que el docente mejore su desempeño en el salón de clase y en su centro de trabajo. Cuando el profesor recibe una adecuada motivación, mejor será su desempeño y realizará sus actividades pedagógicas con eficacia.

Los resultados evidencian que hay una correlación muy débil inversa de la motivación con el desempeño docente. Asimismo, se presenta una relación débil inversa entre la motivación y la dimensión capacidades pedagógicas, también encontramos correlación débil con las dimensiones responsabilidad profesional y relaciones interpersonales. Además, existe correlación nula entre el desempeño docente y las dimensiones de la motivación.

Este resultado coincide con los estudios realizados por otros investigadores como Bruno (2017), en su investigación determinó que existe una relación directa de la motivación con el desempeño en un nivel de significación débil. Por lo tanto, el autor nos quiere decir que los trabajadores no dependen de los factores motivacionales.

De acuerdo a López (2015), en su tesis llegó a la conclusión que hay un elevado porcentaje de desmotivación en los profesores, lo que afecta su desempeño, ya que se sienten abrumados, pesimistas, agotados, insatisfechos y por lo tanto no van a realizar sus actividades de enseñanza aprendizaje con eficacia.

Campos (2015), en su estudio concluye que hay elementos intrínsecos, extrínsecos y trascendentes que actúan en los docentes y en su trabajo, permitiendo que desarrollen sus actividades con emoción, responsabilidad y disfruten al llevarlas a cabo.

V. CONCLUSIONES

1- Existe una relación muy débil inversa entre la variable motivación y la variable desempeño docente con Rho Spearman = -0,120 y p valor = 0,449. (Ver tabla 5)

2- Hay una relación débil inversa entre la variable motivación y la dimensión capacidades pedagógicas, con Rho Spearman = -0,329 y p valor = 0,034. (Ver tabla 5)

3- Existe una correlación débil entre la motivación y la dimensión responsabilidad profesional, con Rho Spearman = 0,396 y p valor = 0,009. (Ver tabla 5)

4- Encontramos una relación débil entre motivación y la dimensión relaciones interpersonales, con Rho Spearman = 0,301 y p valor = 0,053. (Ver tabla 5)

5- Existe relación nula entre la variable desempeño docente y la dimensión intrínseca con un Rho Spearman = -0,043 y p valor = 0,785. (Ver tabla 6)

6- Hay una relación nula entre el desempeño docente y la dimensión extrínseca con un Rho Spearman = -0,191 y p valor = 0,226. (Ver tabla 6)

7- Existe relación nula entre la variable desempeño docente y la dimensión trascendente con Rho Spearman = -0,006 y p valor = 0,969. (Ver tabla 6)

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al director de la institución a seguir motivando permanentemente a los docentes, ya que él es el líder encargado de establecer un ambiente apropiado para que los profesores se encuentren motivados positivamente y desarrollen sus actividades pedagógicas con eficacia. Asimismo, podrán alcanzar sus objetivos personales y del centro educativo.
- La motivación intrínseca actúa directamente en el desempeño de los profesores por lo tanto se les exhorta a que sigan capacitándose para profundizar sus conocimientos y conocer nuevas estrategias que contribuyan al logro del aprendizaje significativo de sus estudiantes.
- El coordinador pedagógico debe estimular la labor en equipo a través del trabajo colegiado, para interactuar con los docentes e intercambiar experiencias educativas.
- La motivación es una potencia que nos impulsa a realizar una tarea. Es un aspecto que debe asociarse al docente ya que le permitirá prepararse, innovar y no desistir ante las dificultades.
- El director debe ofrecer condecoraciones y premios a los docentes por el buen desempeño que tienen en la institución educativa.

REFERENCIAS

- Ausubel D y Otros (1998), Psicología Educativa. Un Punto de vista cognoscitivo. Editorial Trilla. 6ta. Edición. México.
- Ausubel, D. P. (2002). Adquisición y retención del conocimiento. Una perspectiva cognitiva. Ed. Paidós. Barcelona.
- CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN – FUNDACIÓN SM. (2011). Hacia una propuesta de buen desempeño docente. Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa (2011). Cuenca, R y otros. Lima. Perú.
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la Teoría General de la Administración, 8ª Ed. México.
- Chiavenato, I. (2010). Administración de Recursos Humanos. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). Dimensiones de la variable desempeño laboral. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos71/distintos-tiposmotivacion/distintos-tipos-motivacion2.shtml>
- Cueva y otros. (2011). Liderazgo de los directores y la calidad de la educación en un estudio del perfil de los directivos en el contexto pluricultural. Revista de curriculum y formación del Profesorado. Universidad de Granada. Ceuta, España.
- Gonzaga, G. (2015). El perfil del Liderazgo del director en la organización escolar de la institución educativa N° 15513 “Nuestra Señora de Guadalupe” Talara. Tesis de para obtener el grado Académico de Maestro en Educación con mención en Gestión de la Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Hernández Sampieri, R. (1997). Metodología de la Investigación. México, Edit. Mc Graw Hill, 505p. Hernández, C.; Fernández, C. y Batista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 4ta edición México, Edit. Mc Graw Hill, 508p.
- Herzberg, F. (2002). Dimensiones de la variable motivación. Recuperado de <https://motivacionorganizacional.wikispaces.com/04.+Modelos+Explicativos>
- Herzberg, F. (2002). Motivación, concepto y teorías principales. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>
- Herzberg, F. (1967). The motivation to work. Nueva York: Wiley.
- Herrera, D. (2009). Teorías contemporáneas de la motivación. Lima: Fondo editorial PUCP 2009.
- Huertas, J. (1997). Motivación. Querer aprender. Argentina: Aique grupo editor S.A.

- Hurtado, P. (2012). Capacidades del individuo para un desempeño profesional sobresaliente. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Colombia.
- Jimenez, A. y Bueno, J. (2003). ¿Qué motiva a sus colaboradores? España: Editorial Fundación Confemetal.
- Maslow, A (1975). Una teoría de la motivación humana. Motivación y Personalidad. Barcelona Sagitario.
- Maslow, A. (1970). Motivation and personality. Nueva York:Harper&Row.
- McGregor, D. (1975). El aspecto humano de las empresas. México: Diana.
- Mc Gregor (2000). Motivación, concepto y teorías principales. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>
- MINEDU (2012). Marco del Buen Desempeño Docente.
- MINEDU (2014). Marco del Buen Desempeño Directivo.
- Ministerio de Educación (2012). Marco del buen desempeño docente. Perú 105
- Ministerio de Educación (2015). Rutas de aprendizaje. Versión 2015. ¿Qué y cómo aprenden nuestros niños y niñas? II ciclo. Área curricular Comunicación.Perú
- Pérez, Y. (2012). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red n° 1 Pachacutec – Ventanilla. Tesis de maestría. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional 10ª edición México: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson
- Silvero, M. (2006). Motivación y Calidad Docente en la Universidad. España: EUNSA.
- Shapiro, L. (2002) —Inteligencia Emocional de los niños|. Buenos Aires. Ediciones Paidós
- Slavin, R. (1999). Aprendizaje cooperativo. Buenos Aires: Aiqué.
- Valdés V., H. (2006) Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. Recuperado de: <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>
- Vigostky, L. (1978). Pensamiento y lenguaje. La Habana: Editorial Revolucionaria.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Motivación y desempeño docente en la institución educativa “Jesús Nazareno”, Chocope – 2019.

AUTORA: Br. Garcia Phang Nila Cristina

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño docente en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope - 2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de motivación en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope - 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope - 2019?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope – 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar el nivel de la motivación en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope – 2019.</p> <p>Determinar el nivel de desempeño docente en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope – 2019.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope - 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe nivel alto de la motivación en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope - 2019.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intrínseca • Extrínseca • Trascendente <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño Docente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidades pedagógicas • Responsabilidad profesional • Relaciones interpersonales 	<p>Variable 1:</p> <p>Operacionalmente se recogerá la información de los colaboradores acerca de las dimensiones: intrínseca, extrínseca y trascendente a través de un cuestionario.</p> <p>Variable 2:</p> <p>Operacionalmente se recogerá información de los colaboradores</p>	<p>Por su finalidad:</p> <p>Aplicada</p> <p>Por el enfoque:</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Por el tipo:</p> <p>No experimental</p> <p>Por su carácter o diseño:</p> <p>Correlacional – Descriptiva</p> <p>Por el alcance:</p> <p>Transversal</p> <p>Población:</p> <p>42 docentes</p>

<p>¿Qué relación existe entre la motivación y la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño docente en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope - 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre la motivación y la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño docente en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope – 2019.</p>	<p>Existe nivel alto del desempeño docente en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope - 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño docente en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope - 2019.</p>		<p>acerca de las dimensiones: capacidades pedagógicas, responsabilidad profesional y relaciones interpersonales a través de un cuestionario basado en el marco del buen desempeño docente (Minedu).</p>	<p>Instrumentos: Cuestionario</p>
<p>¿Qué relación existe entre la motivación y la dimensión responsabilidad profesional del desempeño docente en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope - 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre la motivación y la dimensión responsabilidad profesional del desempeño docente en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope – 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre la motivación y la dimensión responsabilidades del desempeño docente en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope - 2019.</p>			
<p>¿Qué relación existe entre la motivación y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño docente en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope - 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre la motivación y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño docente en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope – 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre la motivación y la dimensión responsabilidad profesional del desempeño docente en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope - 2019.</p>			

<p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión intrínseca en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope - 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión intrínseca en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope – 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre la motivación y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño docente en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope - 2019.</p>			
<p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión extrínseca en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope - 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión extrínseca en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope – 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión intrínseca en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope – 2019.</p>			
<p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión trascendente en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope - 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión trascendente en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope – 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión extrínseca en la I.E. “Jesús Nazareno”, Chocope - 2019.</p>			

		Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión trascendente en la I.E. "Jesús Nazareno", Chocope - 2019.			
--	--	---	--	--	--

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE MOTIVACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

OBJETIVO: Determinar la influencia de Motivación

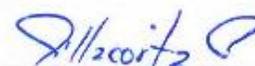
DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Villacorta Valencia Henry

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	x			



FIMA DEL EVALUADOR

Nombre y apellidos: Mg. Henry Villacorta Valencia

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO: Determinar la influencia de Desempeño Docente.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Villacorta Valencia Henry

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	X			



FIMA DEL EVALUADOR

Nombre y apellidos: Mg. Henry Villacorta Valencia

Ficha técnica del cuestionario de motivación

- I. **Denominación del Instrumento:** Cuestionario de motivación.
- II. **Autores:** Frederick Herzberg y Juan Pérez López
- III. **Finalidad:** Determinar la relación de la motivación de acuerdo a sus tres dimensiones: intrínseca, extrínseca y trascendente.
- IV. **Forma de administración:** Individual, personalizada.
- V. **Estructura:**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
MOTIVACIÓN	Motivación intrínseca	Desarrollo personal	1, 2, 3
		Autonomía	4, 5
		Competencias profesionales	6, 7, 8
	Motivación extrínseca	Condiciones laborales	9, 10, 11
		Sueldo o recompensas	12, 13, 14
		Reconocimiento	15,16, 17
	Motivación trascendente	Compromiso y servicio	18, 19, 20
		Relación con los demás	21, 22
		Cooperación	23, 24, 25

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

(Adaptado de Juan Pérez López y Frederick Herzberg)

Estimado docente con la finalidad de conocer la influencia de la motivación y luego proponer algunos lineamientos para su fortalecimiento, solicitamos su colaboración llenando este cuestionario.

Lea cuidadosamente cada enunciado o ítem y marque con una X la alternativa que crea conveniente, en este cuestionario no existen las respuestas correctas solo sea lo más sincero posible, hay cinco posibles respuestas:

N: nunca **CN:** casi nunca **AV:** a veces **CS:** casi siempre **S:** siempre

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
Dimensión: Motivación intrínseca						
1	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.					
2	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi trabajo.					
3	Mi horario es compatible con la atención a mi familia.					
4	Me dan la libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio.					
5	Considero que la distribución física del área de trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente.					
6	Mi trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.					
7	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad.					
8	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores.					
Dimensión: Motivación extrínseca						
9	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo.					
10	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.					
11	Tengo buenas relaciones con mis compañeros.					
12	Son pocas las oportunidades de capacitación pagadas.					

13	Mi remuneración está de acorde al trabajo que realizo.					
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley.					
15	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo.					
16	En mi trabajo existen oportunidades de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente.					
17	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.					
Dimensión: Motivación trascendente						
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas.					
19	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad.					
20	Me preocupo por la calidad de mi trabajo.					
21	En mi trabajo creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa.					
22	Me preocupo por mis compañeros de trabajo.					
23	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante.					
24	Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad.					
25	Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de mis compañeros de la I.E.					

Ficha técnica del cuestionario de desempeño docente

- I. **Denominación del Instrumento:** Cuestionario de desempeño docente.
- II. **Autores:** Adaptado del Marco del buen desempeño docente (MINEDU)
- III. **Finalidad:** Determinar la relación del desempeño docente de acuerdo a sus tres dimensiones: capacidades pedagógicas, responsabilidad profesional y relaciones interpersonales.
- IV. **Forma de administración:** Individual, personalizada.
- V. **Estructura:**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS
DESEMPEÑO DOCENTE	Capacidades pedagógicas	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1, 2, 3
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	4, 5, 6
	Responsabilidad profesional	Desarrollo de la profesionalidad	7, 8, 9
		La identidad docente	10, 11, 12
	Relaciones interpersonales	Participación en la escuela	13, 14, 15
		Participación en la comunidad	16, 17, 18

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente con la finalidad de conocer la influencia del desempeño docente y luego proponer algunos lineamientos para su fortalecimiento, solicitamos su colaboración llenando este cuestionario.

Lea cuidadosamente cada enunciado o ítem y marque con una X la alternativa que crea conveniente, en este cuestionario no existen las respuestas correctas solo sea lo más sincero posible, hay cinco posibles respuestas:

N: nunca **CN:** casi nunca **AV:** a veces **CS:** casi siempre **S:** siempre

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
Dimensión: Capacidades pedagógicas						
1	El docente, demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su curso.					
2	El docente, elabora su documentación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del aula.					
3	El docente, crea, selecciona y organiza materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
4	El docente orienta a la práctica a conseguir logros en todos los estudiantes y comunica a las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
5	El docente, constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
6	El docente, elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
Dimensión: Responsabilidad profesional						
7	El docente, reflexiona en comunidades de profesionales sobre prácticas pedagógicas e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.					

8	El docente, participa en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional en concordancia con las de sus estudiantes y las de la institución.					
9	El docente, participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
10	El docente, actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
11	El docente, actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del estudiante.					
12	El docente actúa de acuerdo a las normas de la institución educativa.					
Dimensión: Relaciones interpersonales						
13	El docente, interactúa con sus colegas, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución.					
14	El docente, participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
15	El docente, desarrolla individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución educativa.					
16	El docente, fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
17	El docente, integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
18	El docente, comparte el coordinador del área, subdirector y el director, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de los avances y resultados.					



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"



Trujillo, 28 de Junio del 2019

SEÑOR:
ULISES ALIAGA POLO
DIRECTOR DE LA I.E. "JESÚS NAZARENO"

SOLICITA : AUTORIZACIÓN PARA APLICAR PROYECTO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi saludo cordial y respetuoso, a la vez comunicarle que soy estudiante de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en la Universidad "CESAR VALLEJO" de Trujillo, cursando el III Ciclo, motivo por el cual solicito a Usted la AUTORIZACIÓN respectiva para poder aplicar el proyecto de Tesis: "Motivación y desempeño docente en una institución educativa – Chocope 2019", en la Institución que usted dirige, el mismo que contribuirá a la Institución Educativa y al logro de aprendizaje de sus estudiantes.

Agradezco por anticipado su aceptación a mi pedido y aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,


Nila Cristina García Phang
D.N.I. N° 18853938

BASE DE DATOS MOTIVACIÓN

	Intrínseca									Extrínseca									Trascendente							Tot al		
	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	Tota l	p 9	p1 0	p1 1	p1 2	p1 3	p1 4	p1 5	p1 6	p1 7	Tot al	p1 8	p1 9	p2 0	p2 1	p2 2	p2 3		p2 4	p2 5
1		3	3	3	4	4	4	4	28	3	3	4	3	2	3	3	3	2	26	3	4	4	4	4	4	3	3	29
2		5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3		5	5	5	3	4	5	5	37	4	5	4	1	1	1	4	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4		5	5	5	5	5	5	4	36	3	4	4	1	3	5	3	1	4	28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5		4	5	4	3	4	4	4	30	4	4	5	2	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6		4	3	4	4	5	5	5	34	4	4	4	3	3	5	4	4	3	34	5	5	5	5	5	5	4	4	38
7		5	5	5	5	5	5	5	36	5	4	5	1	1	4	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8		5	5	5	5	4	5	5	39	3	3	5	2	1	5	2	2	2	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9		4	4	4	5	4	5	4	34	4	4	4	4	4	5	5	4	5	39	5	4	4	4	4	4	5	5	35
10		5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	3	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11		5	5	5	4	4	5	4	37	4	4	5	3	4	4	2	1	2	29	4	5	5	4	4	4	4	4	34
12		4	3	5	3	5	4	5	32	3	3	4	2	4	3	3	4	4	30	5	5	5	5	4	5	5	4	38
13		5	3	4	5	4	5	5	34	3	5	5	2	3	3	3	4	3	31	5	5	5	5	4	4	5	5	38
14		5	5	5	5	5	5	5	37	5	4	5	1	1	4	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15		4	4	4	5	4	5	4	34	4	4	4	4	4	5	5	4	5	39	5	4	4	4	4	4	5	5	35
16		4	3	3	3	4	4	3	29	3	3	4	5	1	3	2	2	3	26	4	5	4	5	4	3	4	4	33
17		4	5	3	2	4	4	2	27	2	3	5	1	4	4	1	4	4	28	5	5	5	4	4	4	4	3	34

18		4	4	3	2	4	5	4	30	4	3	4	3	2	3	2	3	4	28	4	4	5	4	3	4	4	3	31	
19		4	3	4	4	4	5	4	33	4	4	5	1	2	3	2	3	3	27	4	4	5	4	4	4	5	5	35	
20		5	3	5	5	5	4	5	35	5	4	5	1	3	5	4	4	3	34	5	5	5	5	5	4	3	3	35	
21		5	4	5	4	5	5	5	38	4	4	5	1	3	4	4	4	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
22		3	3	3	4	4	4	4	28	3	3	4	3	2	3	3	3	2	26	3	4	4	4	4	4	4	3	3	29
23		4	3	4	4	5	5	5	34	4	4	4	3	3	5	4	4	3	34	5	5	5	5	5	5	5	4	4	38
24		4	5	4	4	3	5	3	31	3	3	4	2	3	3	2	3	2	25	3	4	4	4	5	4	4	3	31	
25		4	5	4	4	3	5	3	31	3	3	4	2	3	3	2	3	2	25	3	4	4	4	5	4	4	3	31	
26		4	4	3	2	4	5	4	30	4	3	4	3	2	3	2	3	4	28	4	4	5	4	3	4	4	3	31	
27		5	3	4	5	4	5	5	34	3	5	5	2	3	3	3	4	3	31	5	5	5	5	5	4	4	5	5	38
28		3	2	1	2	3	4	3	21	3	3	4	5	1	1	1	3	2	23	4	4	4	4	4	4	4	3	5	32
29		4	3	3	2	5	5	5	31	5	4	5	1	1	3	3	4	4	30	4	5	5	4	4	4	4	4	34	
30		3	2	1	2	3	4	3	21	3	3	4	5	1	1	1	3	2	23	4	4	4	4	4	4	4	3	5	32
31		4	3	4	4	4	5	4	33	4	4	5	1	2	3	2	3	3	27	4	4	5	4	4	4	5	5	35	
32		4	5	3	2	4	4	2	27	2	3	5	1	4	4	1	4	4	28	5	5	5	4	4	4	4	4	34	
33		4	1	1	1	4	5	4	22	1	3	5	1	1	2	1	3	1	18	4	5	5	5	4	4	5	5	37	

BASE DE DATOS DESEMPEÑO DOCENTE

	Capacidades pedagógicas							Responsabilidad profesional							Relaciones interpersonales						
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Total	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Total	p13	p14	p15	p16	p17	p18	Total
1	4	4	4	4	4	4	25	4	3	2	3	4	4	20	4	3	2	3	3	3	18
2	5	5	5	5	5	5	32	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	34	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	5	5	5	33	2	3	2	4	5	5	21	5	4	4	2	2	5	22
6	4	5	5	5	5	5	35	4	3	3	5	5	5	25	4	3	3	5	4	4	23
7	5	5	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
8	4	3	3	3	3	4	28	4	3	2	2	3	4	18	3	3	3	4	3	3	19
9	4	5	5	4	5	5	37	5	4	5	5	4	5	28	4	5	4	5	4	5	27
10	4	5	5	4	5	5	38	5	4	5	5	4	5	28	4	5	4	5	4	5	27
11	5	5	5	5	5	4	40	3	5	4	5	5	5	27	4	3	1	3	3	3	17
12	5	5	5	5	5	5	42	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
13	5	4	4	5	5	5	41	5	4	3	5	5	5	27	5	5	5	5	5	4	29
14	5	5	5	5	5	5	44	5	5	3	4	5	5	27	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	5	5	5	5	45	5	5	3	4	5	5	27	4	4	4	4	4	4	24
16	4	5	5	5	5	5	45	4	3	3	5	5	5	25	4	3	3	5	4	4	23
17	4	5	5	5	5	5	46	4	3	3	5	5	5	25	4	3	3	5	4	4	23
18	3	3	3	3	2	3	35	3	2	1	3	4	4	17	4	3	2	2	3	3	17
19	4	3	4	4	4	4	42	4	4	3	4	4	4	23	4	5	4	4	4	4	25
20	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	25
21	5	4	4	5	5	5	49	5	4	3	5	5	5	27	5	5	5	5	5	4	29
22	4	4	4	5	4	4	47	3	4	4	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30
23	3	3	3	3	2	3	40	3	2	1	3	4	4	17	4	3	2	2	3	3	17
24	3	3	3	3	4	4	44	3	4	4	4	4	4	23	4	4	3	4	4	4	23

25	4	3	3	3	3	4	45	4	3	2	2	3	4	18	3	3	3	4	3	3	19
26	5	5	5	5	5	5	56	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	4	4	4	4	53	3	3	3	3	4	5	21	2	4	3	4	4	4	21
28	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	4	23
29	5	5	5	5	5	5	59	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	4	4	4	4	54	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	25
31	5	5	4	4	5	5	59	5	5	3	5	5	5	28	5	3	3	3	4	4	22
32	4	3	5	5	4	4	57	2	3	2	5	4	5	21	3	3	2	3	2	2	15
33	4	4	3	4	4	5	57	3	3	1	5	5	5	22	4	3	3	3	4	3	20
34	5	5	5	5	5	5	64	4	4	3	5	5	5	26	4	3	3	5	5	4	24
35	4	4	4	4	4	4	59	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18
36	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	4	23
37	4	3	4	4	4	4	60	3	3	3	3	4	5	21	2	4	3	4	4	4	21
38	5	5	5	5	5	5	68	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	4	4	4	4	63	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	5	4	4	65	3	4	4	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30
41	4	4	4	4	4	4	65	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	4	23
42	4	3	4	4	4	4	65	2	4	3	4	4	4	21	4	3	3	3	3	3	19

BAREMOS DE MOTIVACIÓN

INTRÍNSECA

MA	36.3	40
A	32.5	36.2
M	28.7	32.4
B	24.9	28.6
MB	21	24.8

EXTRÍNSECA

MA	39.7	45
A	34.3	39.6
M	28.9	34.2
B	23.5	28.8
MB	18	23.4

TRASCENDENTE

MA	37.9	40
A	35.7	37.8
M	33.5	35.6
B	31.3	33.4
MB	29	31.2

BAREMOS DE DESEMPEÑO DOCENTE

CAPACIDADES PEDAGÓGICAS

MA	59.5	68
A	50.9	59.4
M	42.3	50.8
B	33.7	42.2
MB	25	33.6

RESPONSABILIDAD PROFESIONAL

MA	27.5	30
A	24.9	27.4
M	22.3	24.8
B	19.7	22.2
MB	17	19.6

RELACIONES INTERPERSONALES

MA	27.1	30
A	24.1	27
M	21.1	24
B	18.1	21
MB	15	18

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Intrínseca	,126	42	,094	,940	42	,029
Extrínseca	,119	42	,145	,948	42	,054
Trascendente	,139	42	,040	,923	42	,008
Motivación	,111	42	,200*	,970	42	,328
Capacidades pedagógicas	,111	42	,200*	,959	42	,131
Responsabilidad profesional	,110	42	,200*	,945	42	,042
Relaciones interpersonales	,148	42	,022	,917	42	,005
Desempeño docente	,146	42	,025	,972	42	,374

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Correlaciones

			Motivación	Capacidadespedagógicas	Responsabilidadprofesional	Relacionesinterpersonales
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	-,329*	,396**	,301
		Sig. (bilateral)	.	,034	,009	,053
		N	42	42	42	42
	Capacidadespedagógicas	Coeficiente de correlación	-,329*	1,000	-,044	-,012
		Sig. (bilateral)	,034	.	,781	,942
		N	42	42	42	42
	Responsabilidadprofesional	Coeficiente de correlación	,396**	-,044	1,000	,823**
		Sig. (bilateral)	,009	,781	.	,000
		N	42	42	42	42
	Relacionesinterpersonales	Coeficiente de correlación	,301	-,012	,823**	1,000
		Sig. (bilateral)	,053	,942	,000	.
		N	42	42	42	42

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

		Desempeño docente	Intrínseca	Extrínseca	Trascendente	
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	-,043	-,191	-,006
		Sig. (bilateral)	.	,785	,226	,969
		N	42	42	42	42
	Intrínseca	Coeficiente de correlación	-,043	1,000	,477**	,738**
		Sig. (bilateral)	,785	.	,001	,000
		N	42	42	42	42
	Extrínseca	Coeficiente de correlación	-,191	,477**	1,000	,525**
		Sig. (bilateral)	,226	,001	.	,000
		N	42	42	42	42
	Trascendente	Coeficiente de correlación	-,006	,738**	,525**	1,000
		Sig. (bilateral)	,969	,000	,000	.
		N	42	42	42	42

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



I.E. "JESÚS NAZARENO"



CONSTANCIA

Por la presente hago constar que la docente NILA CRISTINA GARCIA PHANG, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad "CÉSAR VALLEJO" de Trujillo, aplicó a los docentes de la Institución Educativa en forma cordial y con responsabilidad los instrumentos correspondientes a su trabajo de investigación: **Motivación y desempeño docente en la institución educativa "Jesús Nazareno" – Chocope, 2019** el día 09 de julio del presente año.

Expido la presente constancia para los fines que crea conveniente.

Chocope, 19 de julio del 2019




Mg. Ulises T. Allaga Polo
DIRECTOR