



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes - Ica.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTORA EN EDUCACIÓN**

AUTORA:

Mg. Olivera Machado, María Luisa

ASESOR:

Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro.

PROGRAMA:

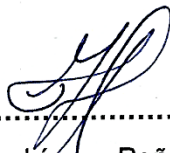
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

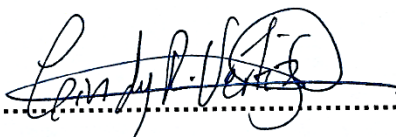
PERÚ – 2019

Página del Jurado



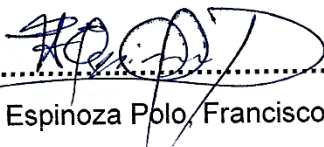
.....
Dra. Rodríguez Peña, Milagros Janet

Presidente



.....
Dra. Vértiz Quiroz, Cindy Rosmery

Secretario



.....
Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro

Vocal

Dedicatoria

Al ser que guía nuestro destino,
Dios, a mis queridos padres por
inculcarme valores y principios
para ser una persona de bien, a
mi esposo Dante por su
comprensión y apoyo en la
consecución de mis metas y a
las dos grandes razones de mi
existencia y perseverancia:
Marilia y Lucia.

María

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo de Trujillo; por permitir la formación continua de docentes en servicio a través de la Escuela de Posgrado.

A nuestra docente Dra. Calvo Gastañaduy, Carola, ejemplo de verdadera maestra, que con su metodología y valioso apoyo me motivo constantemente para la culminación de esta meta, por haberme transmitido sus sabias enseñanzas y experiencias y haberme orientado paso a paso en la elaboración de esta tesis.

Al asesor Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro, quien, con su peculiar forma de enseñar, persona muy idónea y ejemplar, quien con su dedicación, paciencia y comprensión ha contribuido al logro de la culminación de mi trabajo de investigación

María

Declaratoria de autenticidad

Yo, Olivera Machado, María Luisa, estudiante del Programa de Doctorado en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 21493027; con la tesis “Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes-Ica”.

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 auto plagiado; 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 presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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 dicha acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Ica, julio del 2019



Mg. Olivera Machado, María Luisa
D.N.I. N° 21493027



PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: “Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes-Ica”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes-Ica., en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Doctora en Educación.

Esperando cumplir con los requisitos técnicos y científicos establecidos por la escuela, espero que la investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

Autora.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.4. Formulación del problema	34
1.5. Justificación del estudio	35
1.6. Hipótesis	37
1.7. Objetivos	38
II. METODO	39
2.1 Diseño de investigación	39
2.2 Variables, Operacionalización	40
2.3 Población, muestra	42
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	43
2.5 Métodos de análisis de datos	45
2.6 Aspectos éticos	45
III. RESULTADOS	46
IV. DISCUSIÓN	66

V. CONCLUSIONES	71
VI. RECOMENDACIONES	73
VII. PROPUESTA	74
VIII. REFERENCIAS	80
ANEXOS	85
ANEXO 1: Instrumentos	86
ANEXO 1.1: Cuestionario para evaluar la motivación	100
ANEXO 1.2. Cuestionario para evaluar el desempeño de los docentes	107
ANEXO 2: Matriz de consistencia	121
ANEXO 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	125
ANEXO 4: Otras evidencias	126
ANEXO 4.1. Fotos	126
ANEXO 4.2. Data de resultados	128

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Categorías de la motivación en docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica	46
Tabla 2	Categorías de la motivación de logro en docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica.	47
Tabla 3	Categorías de la motivación de poder en docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica.	48
Tabla 4	Categorías de la motivación por afiliación en docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica.	49
Tabla 5	Categorías de desempeño docente en docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica.	50
Tabla 6	Categorías de preparación para el aprendizaje en docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica.	51
Tabla 7	Categorías de enseñanza para el aprendizaje en docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica.	52
Tabla 8	Categorías de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica.	53
Tabla 9	Categorías de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica	54
Tabla 10	Estadígrafos descriptivos de la variable 1.	55
Tabla 11	Estadígrafos descriptivos de la variable 2.	55
Tabla 12	Prueba Kolmogorov-Smirnov. Prueba de Bondad de ajuste de los puntajes sobre la motivación y el desempeño docente	56

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Categorías de la motivación	47
Figura 2	Categorías de la motivación de logro	48
Figura 3	Categorías de la motivación de poder	49
Figura 4	Categorías de la motivación por afiliación	50
Figura 5	Categorías de desempeño docente	51
Figura 6	Categorías de preparación para el aprendizaje	52
Figura 7	Categorías de enseñanza para el aprendizaje.	53
Figura 8	Categorías de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	54
Figura 9	Categorías de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes	55

RESUMEN

La presente investigación tuvo por finalidad determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018; se trabajó con una metodología cuantitativa de tipo no experimental, siendo su diseño descriptivo correlacional; la población y la muestra estuvo conformada por todo el personal docente del nivel primaria y secundaria, los cuales fueron elegidos mediante un muestreo censal, para el recojo de información se utilizó la técnica de la encuesta siendo su instrumento un cuestionario sobre Motivación y otro sobre desempeño docente. Los resultados fueron procesados mediante el software SPSS, hallando la prueba de coeficiente de correlación de Rho Spearman. De manera que se concluye que existe un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r= 0,781$ que indica que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018. Es decir que la existencia de una buena motivación generará un buen desempeño docente y viceversa.

Palabras Clave: Motivación, logro, afiliativa, poder, desempeño y docentes.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between the motivation and the teaching performance in the educational institution N ° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018; We worked with a quantitative methodology of non-experimental type, being its correlational descriptive design; The population and the sample consisted of all the teaching staff of the primary and secondary levels, which were chosen through a census sampling. For the collection of information, the survey technique was used. Its instrument was a questionnaire on Motivation and another on performance. The results were processed using the SPSS software, finding the Rho Spearman correlation coefficient test. Thus, it is concluded that there is a Rho Spearman correlation coefficient of $r = 0.781$ which indicates that the motivation is significantly related to the performance of teachers in educational institution N ° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018. That is to say that the existence of a good motivation will generate a good teaching performance and vice versa.

Keywords: Motivation, achievement, affiliation, power, performance and teachers.

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática.

Diversas investigaciones a nivel nacional, han señalado la motivación como el factor clave en el éxito organizacional, debido principalmente a la influencia que esta tiene en el desempeño y productividad del personal. Las instituciones educativas no son ajenas a estas investigaciones, siendo necesario que los docentes posean un adecuado nivel de motivación en el cumplimiento de sus funciones. Sin embargo, en muchas instituciones se observa docentes presentan una baja motivación que afecta su desempeño y perjudica a los estudiantes. En Venezuela, la investigación realizada por Andreina (2013), indica que los docentes presentan actitudes desmotivadoras como estrés, apatía y falta de comunicación en el cumplimiento de sus funciones. Estos, muchas veces desconocen o le dan poca importancia al esfuerzo que realizan por superarse. Así mismo, no tienen o no dominan estrategias para mejorar el desarrollo del personal docente, lo que desmotiva y dificulta el desarrollo adecuado de la organización, por tanto, la motivación es esencial.

Por su parte, Mairena (2015), desarrolló una investigación en Nicaragua, en el que encontró que el desempeño de los docentes presentaba múltiples críticas por parte de sus estudiantes. Estos manifestaban que sus docentes durante el desarrollo de su actividad pedagógica evidenciaron ciertas dificultades en la planificación y ejecución de las sesiones de aprendizajes, mostrando problemas en el dominio de contenidos, mediación y evaluación de los aprendizajes. Los estudiantes en conjunto no están satisfechos con la labor del docente novel así como su actuar dentro del salón de clases. La motivación es la fuerza que nos mueve a realizar actividades y también a optimizar adecuadamente nuevos conocimientos. A nivel mundial esto es en los estudiantes un tema muy severo ya que no está siendo tratado correctamente debido a que los docentes no muestran acciones motivadoras al momento de impartir sus clases. Esto genera que los

estudiantes no aprendan, es así como se destaca la influencia que tiene la motivación en las actividades pedagógicas.

En el Perú, la investigación realizada por Gallardo (2017) señala que, los docentes de diversas instituciones a nivel nacional cumplen sus funciones con niveles de motivación muy preocupantes. Da a conocer situaciones, en las que prima el incumplimiento del horario indicado, lo que genera que no se cumpla lo planificado. Además, muchos docentes piensan que su función es solo transmitir conocimientos y no se relacionan con los estudiantes ni se identifican con la gestión de la institución, lo cual conlleva a un mal desempeño. Así mismo, Huilca (2015) señala que, el desempeño de los docentes se puede observar que existe falta de liderazgo en el aula. Esto se evidencia en el clima poco favorable que se tiene en el aula, así como la desmotivación en el desarrollo del trabajo pedagógico, lo cual no favorece el logro de lo previsto. También se observa el poco compromiso de los docentes con la institución, así como en la gestión que no contribuye a lograr una educación de calidad.

La falta de práctica con respecto a la motivación en la educación peruana afecta a muchos de los estudiantes de distintas instituciones, debido a que, los docentes no presentan un buen desempeño e interés por lograr desarrollar sus funciones correctamente lo que tiene como consecuencia la desmotivación por parte de los estudiantes al momento de la hora de clases. En Ica, la investigación realizada por Díaz (2016), indica que los docentes se encuentran poco motivados con la labor que desempeñan por las condiciones pésima de infraestructura escolar en la cual deben llevar a cabo acciones de enseñanza y aprendizaje. Sus expectativas no son muchas ya que no los conduce a un nivel de satisfacción laboral y tampoco contribuye a su realización personal. Las condiciones de trabajo tampoco son adecuadas puesto que no tienen espacios para organizar el recurso, los materiales para que los estudiantes aprendan. Las condiciones físicas, los equipamientos y las condiciones ambientales y de seguridad también repercuten negativamente en su nivel de motivación laboral.

En este contexto, las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes se presentan poco propicias. Esto genera un clima institucional y motivación laboral deficiente. En la I.E. N° 22511 - El Rosario - Los Aquijes se observa que, los docentes que laboran actualmente en este recinto se sienten desmotivados por diversos factores como: la estabilidad laboral incierta, salarios bajos, estrés y presión constante del personal directivo, de los acompañamientos y monitoreo por parte del MINEDU, el aumento de la carga horaria, adecuación a un currículo o propuesta educativa diferente donde no se capacita y que por estas situaciones desean hasta dejar el magisterio, ya no se desenvuelven como antes influyendo en la labor del docente y por lo tanto, en la forma en la que el estudiante aprende.

Esta desmotivación ha afectado seriamente su desempeño, observándose que no se involucran en las actividades institucionales o sociales, no buscan innovar en su práctica pedagógica. Además, desarrollan las sesiones de enseñanza sin un adecuado proceso de planificación ni contextualización, por lo que las clases que se desarrollan no responden a las características de los estudiantes.

Por esta razón, la finalidad de esta investigación es estudiar la motivación desde la perspectiva del desempeño docente, el cual busca determinar cómo se relacionan ambas variables.

1.2 Trabajos previos

Constan diversos estudios y publicaciones que han investigado esta problemática y a manera de resumen se da a conocer los hallazgos importantes.

1.2.1 A nivel internacional

Alves (2013), realizó una investigación titulada, Motivación, calidad de vida y satisfacción del profesional del docente, Tesis doctoral, Universidad de Cádiz - España. Dicha investigación tuvo como objetivo medir las variables de motivación, la variable de satisfacción en el trabajo y la calidad de vida profesional. Para este estudio se tomó una muestra correspondiente a 785 docentes de preescolar, educación básica y secundaria de la Región Autónoma

de Madeira, siendo de tipo no experimental con un corte correlacional, se empleó como instrumento el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional, QVP-35. Para medir la satisfacción el cuestionario (TSJQ) y la motivación con el Cuestionario para la evaluación de la Motivación del Profesor (QAMP).

Los resultados que se obtuvieron revelaron que la satisfacción, la motivación y la calidad de vida están relacionadas. Además, estos son considerados como factores fundamentales para realizar una exitosa labor docente. Por otro lado, la satisfacción de las condiciones materiales del trabajo también es importante para una mejor calidad de vida laboral. Es así como se sostiene que la motivación es esencial en cualquier escenario porque permite desarrollar las actividades con mayor efectividad. Asimismo, se considera que cuando las condiciones laborales son alentadoras, estas contribuyen a que los docentes realicen con eficiencia su trabajo y faciliten el logro de un mejor rendimiento académico en sus estudiantes así como un sentimiento de satisfacción respecto a su labor como docente.

Amador (2013), realizó una investigación titulada: La motivación de los docentes en los centros educativos de primaria en el circuito 01 de la Dirección Regional de Desamparados (Ministerio de Educación Pública. Costa Rica) Centro de investigaciones. Esta investigación tuvo como propósito el análisis de la motivación de los docentes. Se trabajó con una muestra que representa el 20% de la población de un total de 165 docentes del circuito 01 de la DRED; empleándose un cuestionario de preguntas cerradas.

En sus conclusiones, se ha evidenciado el enfoque y la dirección del liderazgo del director de una institución educativa resulta ser un factor de motivación. Del mismo modo, esto contribuye a que los docentes se logren sentir identificados, es así como se desarrolla un alto sentido de pertenencia. Sin embargo, existe un porcentaje

menor que manifiesta que en su centro de trabajo no se sienten parte de él. Por otro lado, la desmotivación puede ser el resultado de la propia persona.

Martínez & Rodríguez (2014), desarrollaron una investigación titulada: Relación entre la motivación para el trabajo y la motivación para la formación de los docentes con el uso de prácticas educativas inclusivas (tesis de maestría) Universidad Cooperativa De Colombia. Esta tesis tuvo como propósito principal el establecer cuál es la asociación que existe entre la motivación para el trabajo y la motivación para la formación del docente con el uso de prácticas educativas inclusivas. Para este estudio se utilizó una metodología cuantitativa de nivel correlacional y de tipo transversal, siendo su muestra de 191 docentes. Se emplearon en total tres instrumentos, el Instrumento de Motivación para la formación docente tiene como soporte teórico la descripción de los 10 factores motivacionales propuestos. Se ha utilizado la escala tipo Likert de tres opciones; el instrumento de Prácticas Inclusivas (PRIN) de Tony Booth y Mel Ainscow y el cuestionario de motivación para el trabajo (CMT) por Fernando Toro. Estos se encuentran agrupados en tres categorías motivacionales generales y cada una mide 5 factores motivacionales.

El investigador en una de sus conclusiones generales indica que los docentes que optan por enriquecer su labor a través de su formación constante, ven a esta influencia de manera favorable en los estudiantes a través de prácticas educativas. Asimismo se encontró que existe relación entre las percepciones, actitudes y representaciones de los docentes frente a los procesos inclusivos. Esta permite mejorar los procesos de aprendizaje a nivel de aula e instituciones inclusivas. Por otro lado, se contempla que la motivación docente es un elemento clave al abordar las prácticas educativas inclusivas y la calidad de la educación.

Camargo y Mayorga (2017), en su apartado denominado La motivación y la labor docente: un estudio de caso de dos programas de contaduría pública en Bogotá (Artículo de investigación derivado de la Maestría en Educación de la Universidad Militar Nueva Granada) Colombia. El propósito de este artículo fue la identificación de las motivaciones de los sujetos muestrales; teniendo un enfoque hermenéutico e interpretativo. Por otro lado, la indagación de este estudio tiene un alcance exploratorio. El análisis y recopilación de la información se hizo mediante la triangulación de datos lo cual permitió la correlación. Se utilizó una muestra de 40 docentes, también se empleó como técnica la entrevista y como instrumento la encuesta cerrada de escala Likert.

En sus conclusiones, estos autores sostienen que se debe dar prioridad a los intereses y motivaciones de cada uno de los involucrados, para que la organización y el docente puedan responder a las demandas de la sociedad. Así mismo, se encontró un pequeño grupo de docentes se sienten motivados, aun cuando no están satisfechos con su labor. En éste artículo de investigación se ha evidenciado, que existen diversos factores por los cuales, los docentes no se sienten satisfechos, ni motivados al realizar su práctica pedagógica, sin embargo, pocos docentes a pesar de las dificultades que tiene que enfrentar son capaces de desempeñarse eficientemente por su vocación de verdadero maestro.

Rojas (2017), realizó un estudio titulado: Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de educación superior. Fue desarrollada en el Instituto Universitario de Tecnología Industrial en la sede de Guacara - Estado Carabobo, Venezuela (tesis maestría). Esta investigación tuvo como objetivo general el análisis de cómo influye la motivación en el desempeño del docente. Fue una investigación descriptiva de tipo no experimental, para realizar la recolección de la información se emplearon

cuestionarios. La población estudiada fue de treintainueve (39) docentes. El investigador planteó como conclusión que, el desempeño laboral se asocia con la motivación de los empleados, que también influye en la calidad de vida del trabajador.

Los estudios realizados demuestran que el desempeño docente es esencial para conseguir las metas educacionales, por tanto, el docente no sólo debe llenarse de conocimientos y transmitirlos, sino que, debe conocer diversas estrategias metodológicas que permitan un aprendizaje significativo del estudiante para que logre su desarrollo de su potencialidad y pueda dar respuesta a las exigencias de este mundo globalizado. Así también, los investigadores del tema motivación y desempeño docentes ahondan en explicar a través de diversas teorías. Estas sostienen que, la motivación es fundamental en cualquier escenario porque permite ponerle esfuerzo, dedicación y compromiso al desenvolverse en sus actividades. Por otro lado, cuando las condiciones laborales son alentadoras, estas permiten que los docentes cumplan con eficiencia su responsabilidad y pueda contribuir a un satisfactorio rendimiento académico.

1.2.2 A nivel nacional

Ocaña (2015), en su investigación titulada: Autoestima y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Comas, en el año 2014. Tesis doctoral de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tuvo como propósito establecer la asociación entre la autoestima con el desempeño, siendo una investigación descriptiva correlacional con un corte no experimental transversal, contó con una población compuesta por 3896 docentes nivel secundario. Se trabajó con una muestra probabilística de 363 docentes y para la recolección de datos se empleó cuestionarios para ambas variables.

El investigador concluye que la autoestima influye de manera directa en el actuar del docente, debido a que, en el aula este es un modelo a seguir y como tal, la autoestima será taxativa en su desempeño profesional. De esta investigación podemos analizar que, la autoestima es parte de la motivación. Se obtuvo que ambas variables se relacionan estrechamente, siendo esencial para que el docente se desempeñe eficientemente al elaborar las sesiones de aprendizaje, preparación de materiales, formación y capacitación constante para mejorar su desempeño y sentirse satisfecho de su labor pedagógica en beneficio de los estudiantes.

Ramírez (2015), en su estudio titulado Desempeño docente y satisfacción/insatisfacción laboral del profesorado de nivel primario de la IE Alfredo Bonifaz Fonseca-2015. Tesis doctoral de la Universidad Enrique Guzmán y Valle. Tuvo como objetivo general la determinación de la asociación entre el desempeño docente y la satisfacción/insatisfacción laboral del docente. Tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional con un enfoque no experimental, se trabajó con una población de 64 sujetos muestrales, quedando con una muestra de 55, a quienes se les aplicó una escala con 5 opciones de respuesta.

Concluyéndose que, el desempeño docente se encuentra asociada de manera directa a la satisfacción/insatisfacción, de manera que, si el docente desarrolla un adecuado desempeño, se tendrá un docente satisfecho. Esto contribuye a lograr que se mejore de manera notable los procesos de enseñanza aprendizaje y por ende la calidad del sistema educativo.

Quispe (2015), en su investigación que lleva por título “Relación entre los niveles de motivación laboral y la calidad del desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Cañete, año 2012”, (tesis de maestría) de la Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle. Tuvo como objetivo

establecer el nivel de asociación de la motivación laboral con la calidad del desempeño del docente, siendo la población de 436 sujetos constituidos por estudiantes, docentes y directivos quedando con una muestra de 236 sujetos. Además, disminuyó el número de estudiantes a un total de 227. La recolección de información fue través de la observación sistemática y de cuestionarios.

Este autor concluye que los niveles de motivación laboral inciden en la calidad del desempeño del docente, comprobándose que el estado de ánimo del docente se ve influenciado por el aspecto económico que a la vez se encuentra ligado al reconocimiento que se le brinda al docente por el ejercicio que realiza con los estudiantes, entre otros aspectos. Los resultados indican que el docente para lograr un buen desempeño se ve influenciado por diversos aspectos motivacionales como una buena remuneración, estímulos. Así que el personal directivo y padres de familia reconozcan su esfuerzo y dedicación, incentivos para mejorar su preparación o seguir estudios de post grado, y otros que hagan sentir satisfacción por la labor que realizan en beneficio de diversas generaciones.

Morales (2016), en su investigación titulada La motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Alas Peruanas - Andahuaylas en el año 2014. Tesis de maestría de la Universidad Mayor de San Marcos planteó como objetivo el establecer la asociación entre la motivación y el desempeño que realiza el docente, siendo de tipo no experimental con un enfoque correlacional. Para ello se estableció una población de 86 docentes siendo su muestra de 71 docentes. Se aplicaron cuestionarios como instrumentos de medición.

Se concluye que, existe una asociación significativa tanto entre la motivación con el desempeño laboral, por lo que si existen altos

niveles de motivación existirá un alto desempeño por parte de los docentes. Sin embargo, así se hagan una serie de sacrificios para lograr la optimización de la calidad en el proceso de aprendizaje, si no se establecen estrategias que logren motivar a los docentes no existirán cambios, pues son ellos los agentes fundamentales en este proceso.

En las investigaciones realizadas se observa que hay una influencia de la motivación en el desempeño de los docentes, a pesar de todos los esfuerzos que se hagan para mejorar la calidad de aprendizaje. Si no se toma en cuenta la motivación en los docentes, quienes son los agentes fundamentales de la educación no habrá calidad educativa. También se puede apreciar que, si los docentes mejoran su interacción, su incidencia puede mejorar la productividad de los estudiantes. Por ello, se deduce que un clima motivador permite un mejor desempeño de los docentes, lo cual contribuye al logro de las metas propuestas.

1.2.3 A nivel local

Moquillaza (2014), en su estudio titulado: El nivel de motivación laboral de los docentes y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los institutos de educación superior tecnológica de la ciudad de Ica, año 2013. Tesis de maestría de la Universidad Enrique Guzmán Valle. Esta investigación tuvo como finalidad determinar cuánto y cómo se relaciona el nivel de motivación laboral de los docentes y la calidad de su desempeño profesional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la Ciudad de Ica, durante el año 2013, siendo su población de 227 docentes y la selección de la muestra de estudio estuvo conformada 227 que representa el total poblacional, la muestra fue de tipo censal intencionada, el tipo de investigación de carácter descriptivo – correlacional , los instrumentos que permitieron el recojo de información fueron un cuestionario de Motivación laboral de los

docente y para la segunda variable se utilizó una ficha de valoración.

La investigación da a conocer que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,822, lo cual se traduce en una relación directa entre ellas, lo cual contribuye a establecer que el desempeño docente está sujeto tanto en mayor como en menor medida a la motivación laboral en la institución a la cual pertenecen.

Aguilar (2015), en su investigación titulada: Motivación laboral y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario, Salas Guadalupe - Ica, 2015. Tesis de maestría de la Universidad César Vallejo- Ica. Este estudio de investigación tuvo como propósito; establecer la asociación entre las variables de estudio; enmarcándose en una investigación de tipo no experimental con un corte descriptivo correlacional, se trabajó con una población de 47 docentes, por su tamaño se trabajó con su totalidad, los datos obtenidos fueron a través de cuestionarios.

Se concluye que, la motivación interviene significativamente en el desempeño laboral de los docentes, la cual fue evidenciada a través de los resultados obtenidos, donde reflejan que existe una correlación directa entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los docentes. Esto demuestra que si existe una buena motivación laboral habrá un buen desempeño laboral o a una deficiente motivación laboral le corresponderá un deficiente desempeño laboral de los docentes. Finalmente, la motivación es un factor indispensable en la carrera docente que conlleva a aseverar lo que dicen muchos autores, contar con profesores motivados asegurará el éxito de los estudiantes.

Tacas (2016), realizó un estudio denominado: Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa "Raúl Porras Barnechea" de Pisco, 2016 (tesis de maestría) de la Universidad

César Vallejo –Sede Ica. El estudio en mención tiene como intención establecer la relación entre ambas variables, siendo de tipo No experimental con un corte descriptivo correlacional. También contó con una población de 32 docentes de la institución educativa Raúl Porras Barnechea de Pisco; considerando para la muestra el total de la población, empleando el muestreo de tipo censal por tratarse de una población pequeña, de manera que para la obtención de datos fue necesario aplicar cuestionarios que evaluaran ambas variables.

Se llegó a la conclusión que, la motivación laboral influye significativamente en un 65,0% pero no determina el comportamiento global del desempeño docente. De esta investigación se puede inferir que, si bien algunos docentes realizan bien sus labores sin estar motivados, son casos poco comunes, puesto que, siempre estamos motivados para realizar alguna actividad por más pequeñas que esta sea, todo ser humano se mueve por motivaciones intrínsecas e intrínsecas.

De estas investigaciones se deduce que la calidad del desempeño de los docentes está determinada por el nivel de motivación que tengan. Los diferentes gobiernos consideran que la calidad educativa es una preocupación primordial, pero también culpan a los docentes de no lograr con los estándares establecidos, dando a conocer que los maestros tienen un mal desempeño y que son malos enseñando, transmitiéndose ello a la sociedad en su conjunto. Por ello, ante el bajo nivel de aprendizaje que muestran los estudiantes en la pruebas estandarizadas se ha considerado someter a los profesores a una evaluación de su desempeño docente, pero esta, lejos de optimizar el desempeño de los docentes, lo que hacen es mantener bajo una presión constante y estrés a los docentes lo que influye muchas veces en su estado emocional. Esto tiene como consecuencia la falta de motivación para el desarrollo de sus labores cotidianas.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Motivación

1.3.1.1. Definición de motivación

Según García (2015), la motivación es el conjunto de diversos procesos a través del cual la persona es impulsada por una serie de fuerzas tanto internas como externas que logran actuar en ella. Esta es iniciada, dirigida y mantenida a través de un comportamiento encaminado a obtener un determinado incentivo que le permita la satisfacción de sus requerimientos. De manera que, de forma simultánea logre conseguir una meta presentada. Así mismo, Feldman (2009) señala que, la motivación dirige y activa la conducta de todo ser existente dentro de la existencia humana, toma en cuenta a todo individuo que tiene un motivo ya sea por naturaleza o genética universal.

Por su parte Moquillaza (2014), indica que la motivación es el grado de compromiso del docente, es un proceso que logra activar, orientar, dinamizar y mantener la conducta de las personas hacia la realización de un propósito esperado. De manera que incide en el desempeño, desde una medición básica como puede ser la asistencia hasta una más compleja como es la disposición que se tiene por el aprendizaje de nuevas habilidades o la aplicación de nuevos métodos didácticos. También Romero, et al. (2005) define a la motivación como la fuerza interior que actúa sobre el trabajador, lo cual lo orienta a la consecución de sus objetivos, que contribuyan a la satisfacción de los requerimientos, mientras de manera simultánea logra conseguir las metas institucionales.

Finalmente, se considera entonces que, la motivación es la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Con ella, se lograría realizar las cosas con mayor sencillez y de aprender nuevas habilidades.

1.3.1.2. Dimensiones de la motivación

McClelland (1961), citado en Alcaraz (2013), señala que en su Teoría de Tres Necesidades, se elaboró un esquema de clasificación en el que sobresalían tres dimensiones que influyen en gran medida a la motivación:

La motivación de logro; es lo que impulsa a las personas a alcanzar sus metas, realizar bien su trabajo, ya que las metas que se propone son su motivación y por ello hacen todo lo posible por lograrlas.

La motivación afiliativa o de asociación; es el impulso que hace que las personas se relacionen socialmente con los demás, gusta ser reconocido, no se siente bien trabajando de manera individual. También busca el trabajo cooperativo porque esto le brinda satisfacción.

La motivación por el poder; resulta ser el impulso de poder incidir en el resto, gustan de la competitividad y estar a cargo de los demás, busca el prestigio, lo cual le interesa mucho más que demostrar su desempeño. Este tipo de motivación es positiva en tanto se incline al poder institucional, ya que se debe buscar influir en los demás para lograr las metas de la institución.

De acuerdo con lo señalado por el autor, se precisa que es importante tener en cuenta que tipo de motivación se logra estimar una persona y en qué gran envergadura influye ésta.

1.3.1.3. Importancia de la motivación

Según Espada (2006), la motivación es un factor básico en el ser humano, ya sea en su vida cotidiana o a nivel profesional. Un individuo que se siente motivado significa que este realizará sus labores de manera satisfactoria, logrando los objetivos sin que el esfuerzo realizado signifique una carga forzada.

La motivación es esencial debido a que enriquece las ganas de seguir logrando los objetivos propuestos, haciendo de esta manera que los esfuerzos sean logrados sin muchas dificultades.

1.3.1.4. Características de la motivación

Según Bateman (2004), la motivación tiene las siguientes características:

- Alimenta los esfuerzos de una persona en la obtención de sus logros.
- Es considerado como un proceso de índole psicológico.
- Logra desencadenar requerimientos de diversas índoles (psíquica, social o física).
- Está encaminada a lograr la meta que una persona se propone.
- Mantiene la energía hasta el logro de la meta.

Presentar una buena motivación te ayuda no obstante en lograr tus objetivos establecidos con dedicación y esmero si no que, cumplirá ciertas características en bienestar para tu desarrollo psíquica, social y física.

1.3.1.5. Factores que influyen en la motivación

Para Robbins y Judge (2009), estos factores son:

Variedad de aptitudes; se refiere a la utilidad de una determinada cantidad de aptitudes y talentos que utiliza el trabajador.

Identidad de la tarea; resulta ser el nivel en el cual el puesto necesita completar un componente de trabajo tanto total como reconocible.

Significancia de la tarea; nivel en que las labores presentan una serie de resultados sustanciales en la vida o actividad de la persona.

Autonomía; el individuo tiene la decisión de programar sus labores y manera adecuado de llevarlos a cabo.

Retroalimentación; consiste en que el colaborador logra recibir información tanto directa, clara como precisa sobre la eficacia de su desempeño.

Es esencial saber los factores que estiman la motivación para determinar nuestro tipo de factor específico.

1.3.2. Desempeño docente

1.3.2.1. Definición de desempeño docente

El desempeño profesional del docente consiste en una serie de actividades que ejecuta el docente al momento de realizar su trabajo pedagógico, concretándose en el cumplimiento de su rol para conseguir las metas y objetivos. Estas acciones se caracterizan por ser reflexivas, particulares y productivas (Pérez, 2007). Así mismo, el MINEDU (2012), señala que el desempeño docente es la forma en la que actúa un docente. Esta puede ser observable, de manera que se describe, evalúa y es

expresado en sus competencias. Del mismo modo, engloba el logro del aprendizaje esperado y la realización de la labor asignada, así como la manera como se ejecutan las labores revela la competencia del individuo.

Para Zarate (2011), el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones. Este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. (p76)

El desempeño docente resulta ser la acción que realiza el docente al momento de impartir sus clases que podría ser de distinta manera, ya que debe dar cumplimiento a sus funciones para el logro de sus fines.

1.3.2.2. Dimensiones del desempeño docente

Según MINEDU (2012) las dimensiones son:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Para el Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012), esta dimensión se refiere a cómo se planifica la labor pedagógica. Esta involucra la programación curricular, la unidad didáctica, sesiones de aprendizaje, preparación del programa curricular, la unidad didáctica y la sesión de aprendizaje, considerando el interés y la necesidad del estudiante, seleccionando para ellos los contenidos pedagógicos, materiales adecuados, dominio de estrategias de enseñanza, así como instrumentos de evaluación pertinentes.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Se refiere al desempeño del docente en el aula y al fomento de un clima adecuado para lograr aprendizajes,

mediación, dominio de contenidos y estrategias diversas, manejo de los procesos pedagógicos y momentos de la sesión de aprendizaje, utilización de los recursos pertinentes, instrumentos de evaluación acorde a los propósitos planteados y todo aquello que involucre la mejora de los aprendizajes. (MINEDU, 2012)

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Se relaciona a la forma en la que el docente participa en la gestión de la escuela como ente democrático a través de la comunicación efectiva que deben tener los diversos actores de la comunidad educativa. Es decir, los docentes deben participar en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como mantener un clima institucional favorable. También incluye el respeto a los padres de familias, a la comunidad y brinda el resultado del aprendizaje (MINEDU, 2012).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Se refiere al trabajo colegiado, reflexionando sobre su práctica como docente, realizando un trabajo colaborativo, capacitaciones, así como la reflexión de los resultados del aprendizaje y conocimiento de las políticas educativas tanto a nivel nacional como regional (MINEDU, 2012).

Existen una serie de dimensiones para el desempeño docente, pero entre ellas la que miden mejor han sido establecidas por el MINEDU (2012), siendo su primera dimensión, involucra el desarrollo de la programación curricular, la unidad didáctica y la sesión de aprendizaje considerando lo que el estudiante requiere. La segunda dimensión, evaluará como el docente se desempeña al momento de enseñar al estudiante y si logra desarrollar un clima apropiado para el aprendizaje del estudiante; la

tercera dimensión, evidencia el nivel de participación que tiene el docente en la gestión de la escuela por medio de un dialogo que resulta ser efectivo; la cuarta, refiere al autoanálisis de la práctica pedagógica que el realiza, a las actualizaciones que acude para seguir preparándose y poder afrontar los retos.

1.3.2.3 Teorías sobre el desempeño docente

Vygotsky (1931), en su teoría sobre la Zona de desarrollo próximo señala que el individuo necesita de la ayuda de un adulto para consolidar su aprendizaje, esto es espacio entre el nivel efectivo del estudiante y el nivel de desarrollo potencial. Por tanto, esta teoría afirma que para potencializar al máximo las habilidades del estudiante se necesita de un adulto, en este caso se llama docente. Dentro de las teorías que pueden fundamentar el desempeño docente se tiene la de Vygotsky que en 1931 desarrolló la teoría de la Zona de desarrollo en donde evidencia cierto abismo en el desarrollo afectivo y el desarrollo potencial que puede presentar el estudiante, es por ello que mediante esta teoría se busca que no exista esta brecha tratando de potencializar todas sus habilidades.

1.3.2.4. Importancia del desempeño docente

Según Hanif (2004), tanto la calidad y el producto del proceso educativo están determinados por el desempeño del docente. También indica que, el sistema educativo puede verse debilitado por el ineficiente desempeño de los docentes. Por ello, la eficacia de su desempeño puede lograr una satisfacción laboral, de otra manera si esta eficacia se ve afectada por situaciones de estrés, esta

disminuye, lo cual conlleva a un bajo desempeño y una baja satisfacción laboral. Para Silvano (2008), el docente tiene la responsabilidad de ayudar a sus estudiantes a construir el éxito educativo, para lo cual deberán brindar el acompañamiento a sus estudiantes en la construcción de sus aprendizajes. Para ello, debe dominar estrategias didácticas que se adecúen a las necesidades de los estudiantes.

En este sentido, los métodos son sólo instrumentos, el docente seleccionará el más pertinente como medio para un determinado fin. El estudiar el desempeño docente es de suma importancia pues un pilar fundamental para el desarrollo de un país es la educación que se le proporciona al estudiante, pues son ellos el futuro de este. Existe una gran responsabilidad por parte de los docentes pues en sus manos se encuentra la formación académica y gran parte de la formación personal del estudiante, es por ello de la importancia que el docente busque las mejores estrategias a fin de conseguir mejores procesos tanto de enseñanza por parte del docente como de aprendizaje por parte del estudiante.

1.3.2.5. Indicadores del desempeño docente

Según (Huillca, 2015), señala que todo docente debe:

-Saber los contenidos que se pretende enseñar y la relevancia que pueda tener para los estudiantes, utilizar un lenguaje comprensible, motivar al diálogo para poder comunicar alguna dificultad.

El vínculo tanto entre docente como estudiante, debe ser una relación de comunicación, en la que haya

entendimiento, de ahí la importancia de ser un buen comunicador.

- El desempeño del docente parte de la investigación, planificación, diseño, ejecución y la evaluación integral del proceso de aprendizaje, así como el vínculo comunicativo y afectivo que logra el establecimiento con todo y cada uno de sus alumnos.

- En cuanto a la relación interpersonal que se propicia y de la relación interpersonal que incentiva el docente, se espera una relación constructiva que contribuya a crear cambios y una mejora continua en el entorno en la que actúa, tanto con el estudiante como con el personal docente y directivo.

- Respecto a su formación personal de sí mismo, se espera una actitud tolerante, abierta, crítica, reflexiva que le permita desarrollar la capacidad para ajustarse a las nuevas situaciones, siempre en búsqueda permanente de ser mejor persona, profesional y ciudadano. Estas actuaciones se fundan en una cultura de evaluación honesta.

Existe una variedad de indicadores que los docentes tienen que cumplir para lograr un buen desempeño, dentro de los cuales se tiene, que tener un amplio conocimiento de lo que va enseñar, de manera que utilice un lenguaje apropiado para un mejor entendimiento. Por otro lado, su desempeño debe tener como inicio la investigación, planificación, diseño, ejecución y finalmente la evaluación de forma integral; otro indicador es la relación interpersonal que puede generar, esta debe de ser constructiva. Finalmente otro indicador es su formación profesional, la cual busca que sea innovador, creativo, tratándose de adaptarse a nuevas circunstancias.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018?

1.4.2 Problemas específicos

¿En qué medida se relaciona la motivación con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018?

¿En qué medida se relaciona la motivación con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018?

¿En qué medida se relaciona la motivación con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018?

¿En qué medida se relaciona la motivación con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018?

¿En qué medida se relaciona la dimensión motivación de logro con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018?

¿En qué medida se relaciona la dimensión motivación de poder con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018?

¿En qué medida se relaciona la dimensión motivación por afiliación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Conveniencia

Toda organización por más pequeña que sea debe mantener motivado a todo su personal que labora dentro de dicha institución. Esto se relaciona con el desempeño que presente al momento de ejecutar sus labores. Es por ello que, el desarrollo de la presente investigación fue conveniente realizarla porque brindó una mejor visión de la motivación y del desempeño docente. Además, esta investigación contribuye a que el personal directivo entienda de la importancia de lograr una motivación tanto interna como externa, puesto que, las presiones actuales en la docencia se están volviendo en factores no motivacionales. La importancia esta investigación radicó en que permitió a la Institución educativa contar con información cierta de la situación actual que presentan los docentes con respecto a su motivación para el buen desarrollo de su desempeño como docentes.

Asimismo, motivar su desempeño, enfatizar en su competitividad, de manera que se logre elevar los niveles de aprendizaje del estudiante, desarrollando estrategias como es el reconocimiento laboral.

1.5.2 Relevancia social

Los resultados de esta investigación reportó recomendaciones a los directores o gerentes educativos ya que, constituye un valioso aporte teórico referencial en función al análisis sobre la motivación y su influencia en el desempeño docente en la Institución educativa “22511- El Rosario” Los Quijes, con esta investigación fueron beneficiados los docentes y los estudiantes, puesto que, conocer la problemática mencionada permitió plantear soluciones pertinentes para la optimización de la motivación en los docentes así como para su desempeño, asimismo puede servir de fundamento para próximas investigaciones y aplicación de nuevos trabajos.

1.5.3 Implicancias prácticas

Los resultados obtenidos de la investigación permitieron realizar un análisis sobre la importancia que deben realizar las entidades directas relacionadas con el quehacer educativo, ya sea el MINEDU, UGEL, DRE e I.E. Se fundamenta en la teoría de Lev Vygotsky (1931), quien fundamentó la Zona de desarrollo próximo en donde señala que el individuo necesita de la ayuda de un adulto para consolidar su aprendizaje, esto es espacio entre el nivel efectivo y el nivel de desarrollo.

1.5.4 Valor teórico

La investigación se convierte en un marco referencial teórico con el objeto de enriquecer la literatura existente en cuanto a la motivación y cómo influye en el desempeño del docente, que podrá ser utilizado por otros investigadores que estén interesados en la temática.

1.5.5 Utilidad metodológica

Los resultados obtenidos de esta investigación servirán de referencia en otros campos, porque todos se rigen bajo la organización de empresas y estas por más pequeñas que sean deben tener en cuenta la importancia de la motivación, porque esto beneficiará en la mejora de la producción. Se elaboraron instrumentos para cada una de las variables pasando por un proceso de validación y confiabilidad, esto es un gran aporte para otros investigadores que podrán utilizarlo en caso deseen profundizar este tema.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

La motivación se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

Existe una relación significativa entre la motivación y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

Existe una relación significativa entre la motivación y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

Existe una relación significativa entre la motivación y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

Existe una relación significativa entre la motivación y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

Existe una relación significativa entre la motivación de logro con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

Existe una relación significativa entre la motivación de poder con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

Existe una relación significativa entre la motivación por afiliación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa N° 22511 - El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

Establecer en qué medida se relaciona la motivación con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

Establecer en qué medida se relaciona la motivación con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

Establecer en qué medida se relaciona la motivación con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

Establecer en qué medida se relaciona la motivación con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

Establecer en qué medida se relaciona la dimensión motivación de logro con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

Establecer en qué medida se relaciona la dimensión motivación de poder con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

Establecer en qué medida se relaciona la dimensión motivación por afiliación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

II. MÉTODO

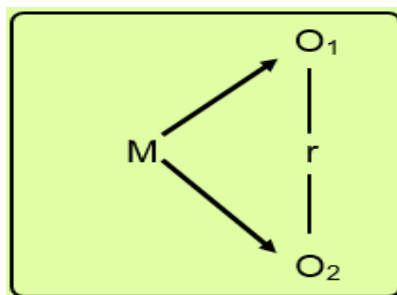
El presente trabajo de investigación se ubica dentro de la metodología cuantitativa. De acuerdo a Abanto (2014: p. 78), se centra principalmente en el aspecto observable y susceptible de cuantificación del fenómeno.

La investigación fue de tipo no experimental; la cual se caracteriza porque el investigador no tiene control sobre las variables de estudio, su función es la de observar la conducta de ambas variables, asimismo no se conformarán grupos para la ejecución de la investigación (Briones, 2007: 46).

2.1. Diseño de investigación

Esta investigación pertenece, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), al diseño descriptivo correlacional. Este estudio tiene como objetivo evaluar en un contexto específico el nivel de asociación entre las variables que se pretende estudiar, las cuales son Motivación (variable correlacional "1") y desempeño docente (variable correlacional "2")

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:



Donde:

M = Muestra probabilística (docentes de la institución educativa N° 22511-El Rosario, Los Aquijes, Ica).

O1 = Motivación.

O2 = Desempeño de los docentes.

r = Relación entre variables (La prueba no paramétrica Rho Spearman).

2.2. Variables, Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1 Motivación	Moquillaza (2014) indica que, la motivación es el grado de compromiso del docente, es un proceso que logra activar, orientar, dinamizar y mantener la conducta de las personas hacia la realización de un propósito esperado.	La motivación se evalúa en un cuestionario sobre la motivación evaluado en función a sus dimensiones. Siendo sus categorías muy bajo, bajo, medio, alto muy alto. McClelland (1961) citado en Alcaraz (2013) señala que en su Teoría de Tres Necesidades elaboró un esquema de clasificación en el que sobresalían tres dimensiones: La motivación de logro, la motivación afiliativa o de asociación y la motivación por el poder.	La motivación de logro	<ul style="list-style-type: none"> - Gusta destacar en su trabajo - Apuesta por los retos - Busca conocer sus logros - Busca fijarse y alcanzar metas 	Ordinal e interválica
			La motivación afiliativa o de asociación	<ul style="list-style-type: none"> - Habla bien de la institución - Expresa compromiso - Establece relaciones armoniosas - Integra grupos de trabajo 	
			La motivación por el poder	<ul style="list-style-type: none"> - Busca competir y destacar - Asume el liderazgo - Expresa su punto de vista discrepante - Mantiene el control de sus actividades 	

Variable 2 Desempeño de los docentes.	MINEDU (2012) señala que el desempeño docente es la forma en la que actúa un docente la cual puede ser observable de manera que se describe, evalúa y es expresado en sus competencias, la cual engloba el logro del aprendizaje esperado y la realización de la labor asignada, la manera como se ejecutan las labores revela la competencia del individuo.	El desempeño docente se evaluó mediante un cuestionario en función a las dimensiones fundamentadas por el MINEDU (2012): Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Siendo sus categorías muy deficiente, deficiente, regular, bueno, muy bueno.	Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Características del estudiante - Conocimiento actualizado - Ejecuta proceso de diversificación 	Ordinal e interválica
			Enseñanza para el aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> - Expectativas de aprendizaje - Convivencia para el aprendizaje - Desarrollo de la sesión de aprendizaje 	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación con sus pares - Actitud democrática con su entorno - Participación en la gestión de proyectos. - Reuniones con padres de familia 	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexión de la práctica pedagógica - Capacitación permanente - Promueve los valores 	

2.3. Población, muestra

2.3.1. Población

Según Vara (2012), es el número total de individuos que presentan particularidades comunes, se ubican dentro de un espacio definido que van variando durante el pasar del tiempo.

La población estuvo constituida por los docentes de las diferentes áreas curriculares de la Institución Educativa objeto de la investigación, fue integrada por los docentes del nivel primaria y secundaria que prestan servicios educativos en calidad de nombrados y contratados en la Institución Educativa N°22511- El Rosario - Los Aquijes que se encuentran laborando en el año escolar 2018.

Cuantitativamente la población la constituyen 50 docente de ambos turnos.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 22511, CENTRO POBLADO "EL ROSARIO", PROVINCIA-ICA		
Población	Turno	Cantidad
Profesores	Mañana	24
	Tarde	26
TOTAL	50 docentes	

Fuente: CAP de la Institución Educativa N° 22511, Centro Poblado "El Rosario", Provincia Ica, 2018.

2.3.2. Muestra

Para Vara (2012), son una serie de elementos que son extraídos de la población, de manera que resulta ser una parte representativa de la población.

Para la presente investigación, cuantitativamente la muestra estuvo constituida por los 50 docentes, igual a la población por ser pequeña.

2.3.3. Muestreo

El muestreo censal se caracteriza por que la población es igual que la muestra, pues por la cantidad de sujetos se decide trabajar con la totalidad.

El muestreo es considerado censal por ser del mismo tamaño de la población.

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

Técnica

Entrevista; Es un intercambio de ideas, opiniones mediante una conversación que se da entre una, dos o más personas donde un entrevistador es el designado para preguntar. El objetivo de las entrevistas es obtener determinada información, ya sea de tipo personal o no.

Esta técnica sirve para recolectar información, la cual está compuesta por un conjunto de preguntas previamente estructuradas, en función a las variables objeto de la investigación. Esta técnica utilizó para aplicar el cuestionario motivación y desempeño docente.

Tamayo y Tamayo (2008), manifiestan que esta técnica contribuye a dar respuesta a un problema en un término descriptivo como la asociación de las variables, luego de realizar la recolección de información de acuerdo al diseño que ha sido previamente establecido, de manera que se asegure el rigor de lo que se obtenga.

Instrumentos

Cuestionario; Hurtado (2000), lo conceptualiza como una serie de instrumentos que logran agrupar una serie de interrogantes que resultan ser concernientes a una situación particular. De manera que el investigador utiliza para poder recolectar información.

Cuestionario para evaluar la motivación.

Este instrumento tiene el propósito describir el nivel de motivación de los docentes se estructuró un instrumento de recolección de datos, el cual tiene 24 ítems elaborado en función de sus dimensiones. El instrumento tiene una respuesta a la elección de una de las cuatro categorías presentadas, las cuales respondieron marcando las opciones de: Siempre es mi caso (4 puntos), muchas veces es mi caso (3 puntos), a veces es mi caso (2 puntos), pocas veces es mi caso (1 punto), nunca es mi caso (0 punto).

Las dimensiones del cuestionario para la motivación han sido propuestas por McClelland (1961) citado en Alcaraz (2013).

Cuestionario para evaluar el desempeño docente.

Este instrumento tiene la finalidad determinar el nivel de desempeño docente en los integrantes de la muestra de estudio. Este instrumento consta de 32 ítems que se redactaron teniendo en cuenta sus dimensiones establecidas; siendo sus opciones de respuesta: Muy satisfactorio (4 puntos), satisfactorio (3 puntos), medianamente satisfactorio (2 puntos), mínimo (1 punto) e insatisfactorio (0 punto).

Las dimensiones del cuestionario han sido propuestas por (MINEDU, 2012).

Validez de contenido

Los cuestionarios utilizados en la investigación sobre: Motivación y desempeño docente, fueron sometidos a juicio de experto para garantizar su confiabilidad; siendo 5 los expertos.

Confiabilidad

Los instrumentos: "Cuestionario de motivación y "Cuestionario de Desempeño docente" fueron sometidos a procedimientos estadísticos utilizando la prueba paramétrica de "Alpha de Cronbach". Para el primer instrumento denominado cuestionario de motivación obteniéndose un valor de Alpha de Cronbach de 0,9 mientras que para el segundo instrumento 0,93, lo cual permite inferir que son instrumentos altamente confiables.

2.5 Métodos de análisis de datos

Los datos obtenidos fueron ingresados al software SPSS. Versión 23 y Excel, para su respectivo procesamiento de manera que se empleó la estadística descriptiva (Tabulación de los datos, variación estándar, varianza y coeficiente).

Se realizó la Prueba Kolmogorov-Smirnov y para la prueba de hipótesis se utilizó la estadística inferencial, empleándose la prueba de coeficiente de correlación de Rho Spearman.

2.6 Aspectos éticos

Para la ejecución de la investigación se utilizó instrumentos de medición validada, así como los datos obtenidos son confiables sin ninguna manipulación deliberada, con la finalidad de que se ajuste a la realidad, a fin de que permita mejorar la labor del docente de manera que se refleje en el rendimiento de estudiante.

Según APA (American Psychological Association, 2010), la investigación se fundamentó en el principio beneficencia y no maleficencia, así como el de fidelidad y responsabilidad, integridad, justicia y fundamentalmente respetando los derechos de cada sujeto muestral y su dignidad.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

Tabla 1

Categorías de la motivación en docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica - 2018.

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy bajo [0-19]		3	6,0	6,0	6,0
Bajo [20-39]		9	18,0	18,0	24,0
Medio [40-58]		24	48,0	48,0	72,0
Alto [59-77]		13	26,0	26,0	98,0
Muy alto [78-96]		1	2,0	2,0	100,0
Valido	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados de motivación

Descripción: En la tabla se observa que el 6% (3) docentes presentan una motivación muy baja, el 18% (9) presentan un nivel bajo, el 48% (24) que es medio, el 26% (13) presentan una alta motivación y el 2% (1) presenta un nivel muy alto. Finalmente se obtiene una media aritmética de 49,10 puntos que permite afirmar que la motivación de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica, en promedio se ubica en la categoría medio.

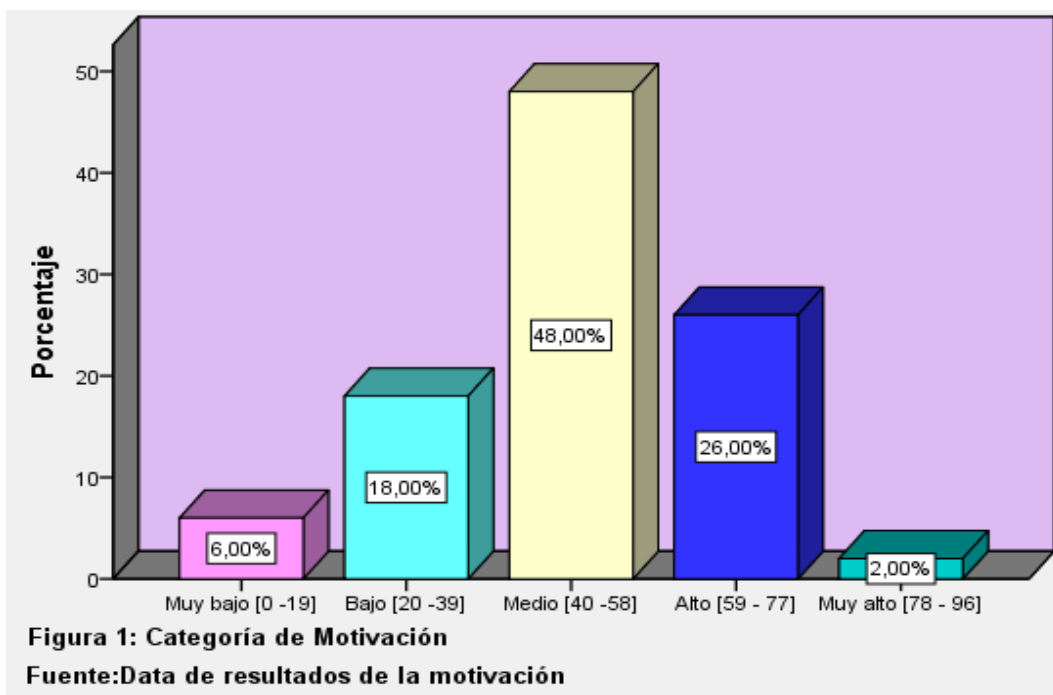


Tabla 2

Categorías de la motivación de logro en docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	[0-6]	4	8,0	8,0	8,0
Bajo	[7-13]	14	28,0	28,0	36,0
Medio	[14-20]	23	46,0	46,0	82,0
Alto	[21-26]	7	14,0	14,0	96,0
Muy alto	[27-32]	2	4,0	4,0	100,0
Valido	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados de motivación

Descripción: En la tabla se observa que el 8% (4) docentes presentan una motivación de logro muy baja, el 28% (14) presentan un nivel bajo, el 46% (23) que es medio, el 14% (7) presentan una alta motivación de logro y el 4% (2) presenta un nivel muy alto. Finalmente se obtiene una media aritmética de 15,44 puntos que permite afirmar que la motivación de logro de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica, en promedio se ubica en la categoría medio.

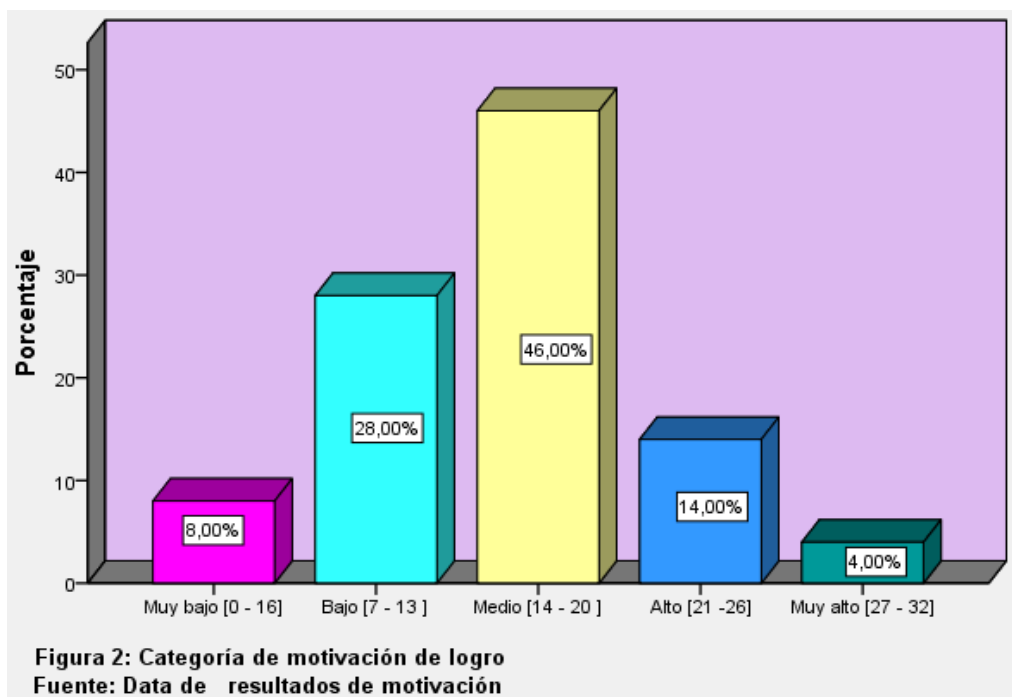


Tabla 3

Categorías de la motivación de poder en docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	[0-6]	6	12,0	12,0	12,0
Bajo	[7-13]	9	18,0	18,0	30,0
Medio	[14-20]	24	48,0	48,0	78,0
Alto	[21-26]	5	10,0	10,0	88,0
Muy alto	[27-32]	6	12,0	12,0	100,0
Valido	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados de motivación

Descripción: En la tabla se observa que el 12% (6) docentes presentan una motivación de poder muy baja, el 18% (9) presentan un nivel bajo, el 48% (24) que es medio, el 10% (5) presentan una alta motivación de poder y el 12% (6) presenta un nivel muy alto. Finalmente se obtiene una media aritmética de 16,50 puntos que permite afirmar que la motivación de poder de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica - 2018, en promedio se ubica en la categoría medio.

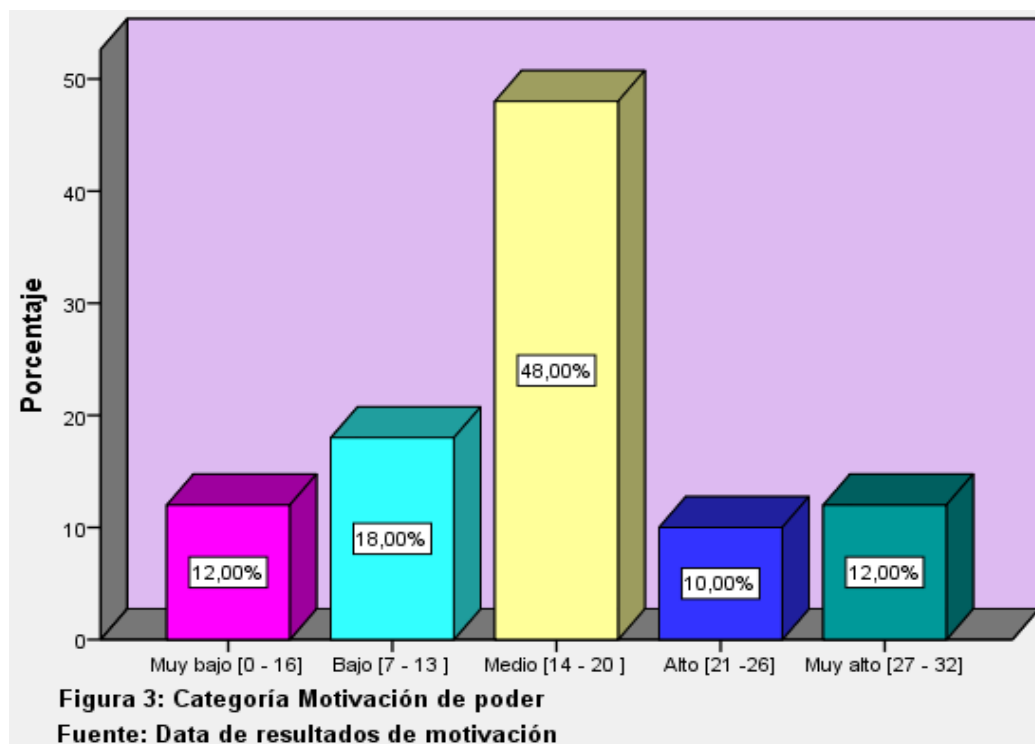


Tabla 4

Categorías de la motivación por afiliación en docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica - 2018.

Niveles Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy bajo [0-6]	4	8,0	8,0	8,0
Bajo [7-13]	8	16,0	16,0	24,0
Medio [14-20]	25	50,0	50,0	74,0
Alto [21-26]	11	22,0	22,0	96,0
Muy alto [27-32]	2	4,0	4,0	100,0
Valido Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados de motivación

Descripción: En la tabla se observa que el 8% (4) docentes presentan una motivación por afiliación muy baja, el 16% (8) presentan un nivel bajo, el 50% (25) que es medio, el 22% (11) presentan una alta motivación por afiliación y el 4% (2) presenta un nivel muy alto. Finalmente se obtiene una media aritmética de 17,16 puntos que permite afirmar que la motivación por afiliación de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica - 2018, en promedio se ubica en la categoría medio.

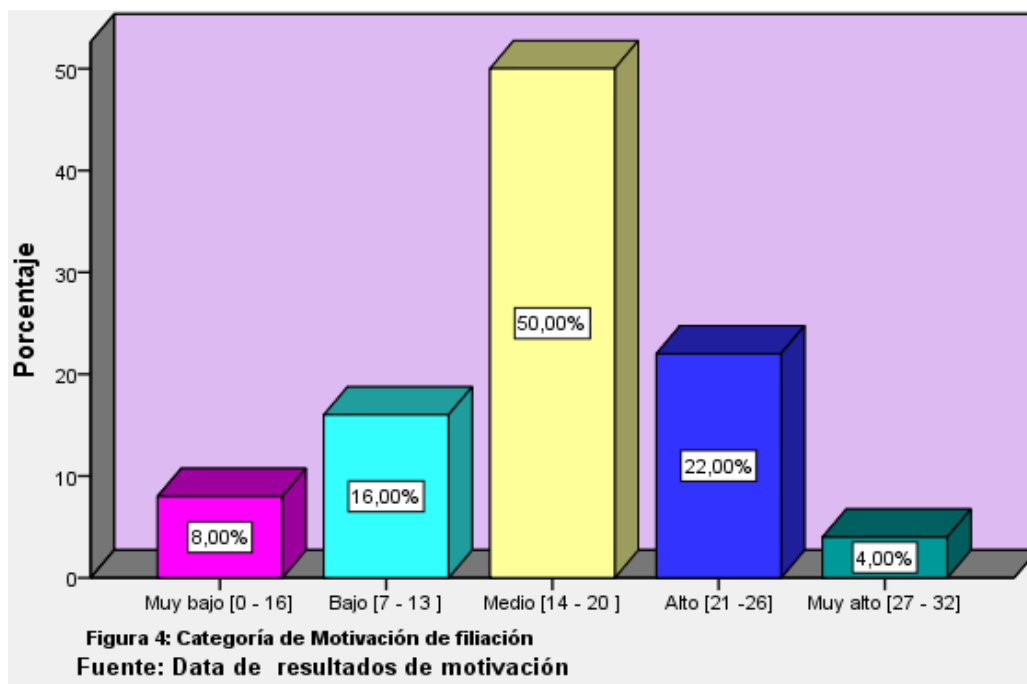


Tabla 5

Categorías de desempeño docente en docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica - 2018.

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	[0-25]	4	8,0	8,0	8,0
Deficiente	[26-51]	5	10,0	10,0	18,0
Regular	[52-77]	25	50,0	50,0	68,0
Bueno	[78-103]	14	28,0	28,0	96,0
Muy bueno	[104-128]	2	4,0	4,0	100,0
Valido	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados desempeño docente.

Descripción: En la tabla se observa que el 8% (4) docentes presentan un desempeño docente muy bajo, el 10% (5) presentan un nivel bajo, el 50% (25) un nivel medio, el 28% (14) presentan un alto desempeño docente y el 4% (2) presenta un nivel muy alto. Finalmente se obtiene una media aritmética de 66,78 puntos que permite afirmar que el desempeño docente en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica - 2018, en promedio se ubica en la categoría medio.

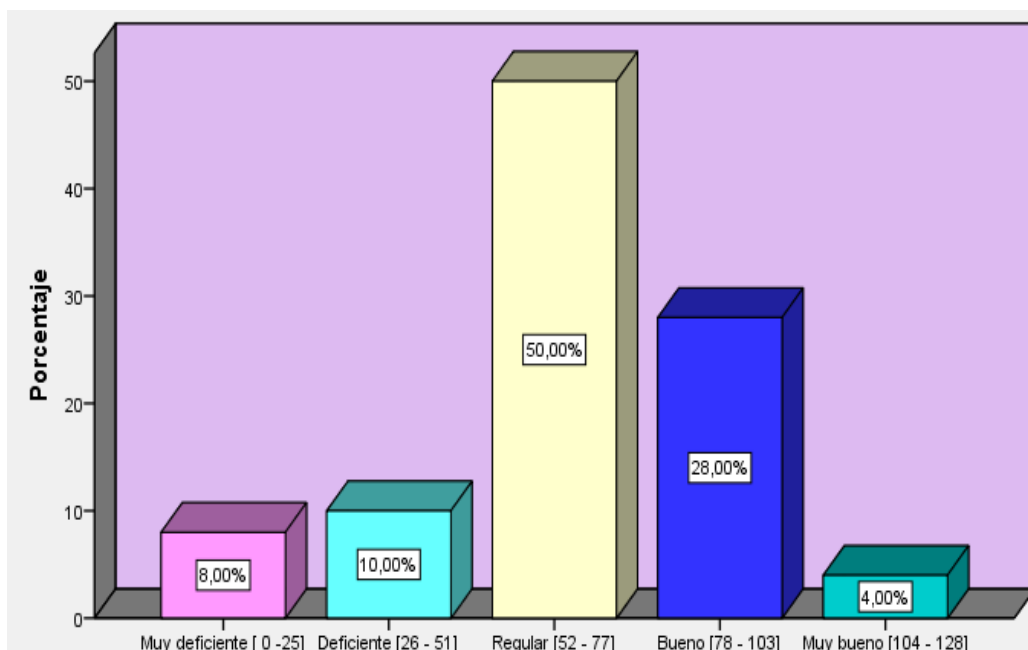


Figura 5: Desempeño docente

Fuente: Data de resultados de desempeño docente.

Tabla 6

Categorías de preparación para el aprendizaje en docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica - 2018.

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	[0-6]	5	10,0	10,0	10,0
Deficiente	[7-13]	7	14,0	14,0	24,0
Regular	[14-20]	18	36,0	36,0	60,0
Bueno	[21-26]	19	38,0	38,0	98,0
Muy bueno	[27-32]	1	2,0	2,0	100,0
Valido	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados desempeño docente.

Descripción: En la tabla se observa que el 10% (5) docentes presentan una preparación para el aprendizaje muy bajo, el 14% (7) presentan un nivel bajo, el 36% (18) un nivel medio, el 38% (19) presentan una alta preparación para el aprendizaje y el 2% (1) presenta un nivel muy alto. Finalmente se obtiene una media aritmética de 17,66 puntos que permite afirmar que la preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica - 2018, en promedio se ubica en la categoría medio.

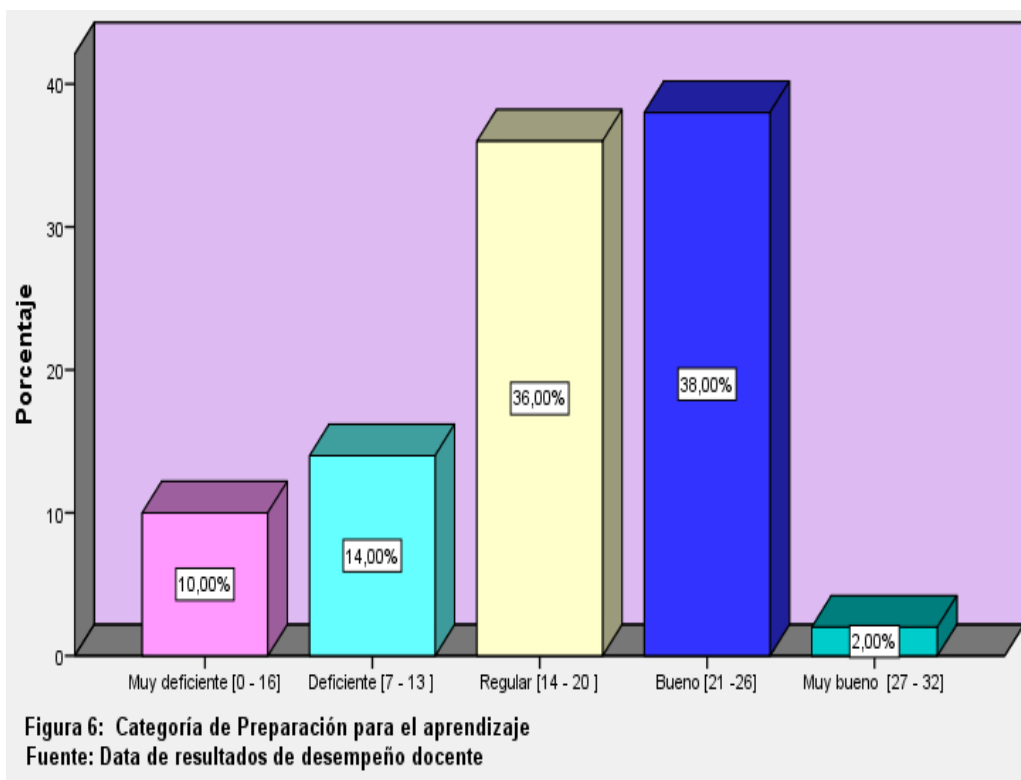


Tabla 7

Categorías de enseñanza para el aprendizaje en docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica - 2018.

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	[0-6]	5	10,0	10,0	10,0
Deficiente	[7-13]	10	20,0	20,0	30,0
Regular	[14-20]	18	36,0	36,0	66,0
Bueno	[21-26]	15	30,0	30,0	96,0
Muy bueno	[27-32]	2	4,0	4,0	100,0
Valido	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados desempeño docente.

Descripción: En la tabla se observa que el 10% (5) docentes presentan una enseñanza para el aprendizaje muy bajo, el 20% (10) presentan un nivel bajo, el 36% (18) un nivel medio, el 30% (15) presentan una alta enseñanza para el aprendizaje y el 4% (2) presentan un nivel muy alto. Finalmente se obtiene una media aritmética de 17,06 puntos que permite afirmar que la enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica - 2018, en promedio se ubica en la categoría medio.

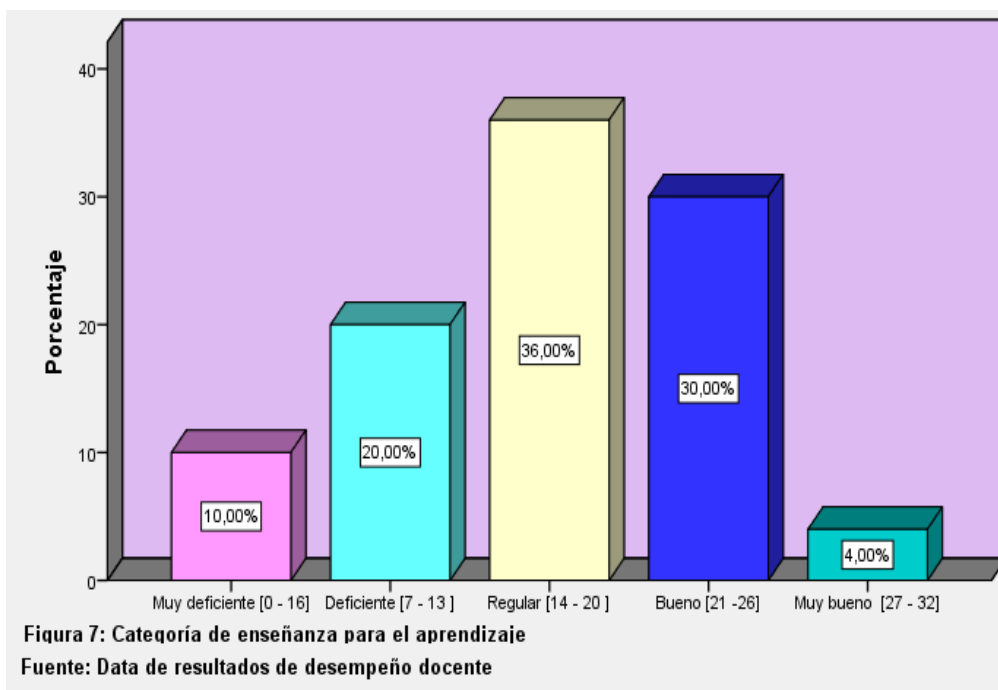


Tabla 8

Categoría de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica - 2018.

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	[0-6]	6	12,0	12,0	12,0
Deficiente	[7-13]	8	16,0	16,0	28,0
Regular	[14-20]	22	44,0	44,0	72,0
Bueno	[21-26]	12	24,0	24,0	96,0
Muy bueno	[27-32]	2	4,0	4,0	100,0
Valido	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados desempeño docente.

Descripción: En la tabla se observa que el 12% (6) docentes presentan una participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad muy bajo, el 16% (8) presentan un nivel bajo, el 44% (22) un nivel medio, el 24% (12) presentan una alta participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el 4% (2) presentan un nivel muy alto. Finalmente se obtiene una media aritmética de 16,22 puntos que permite afirmar que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica - 2018, en promedio se ubica en la categoría medio.

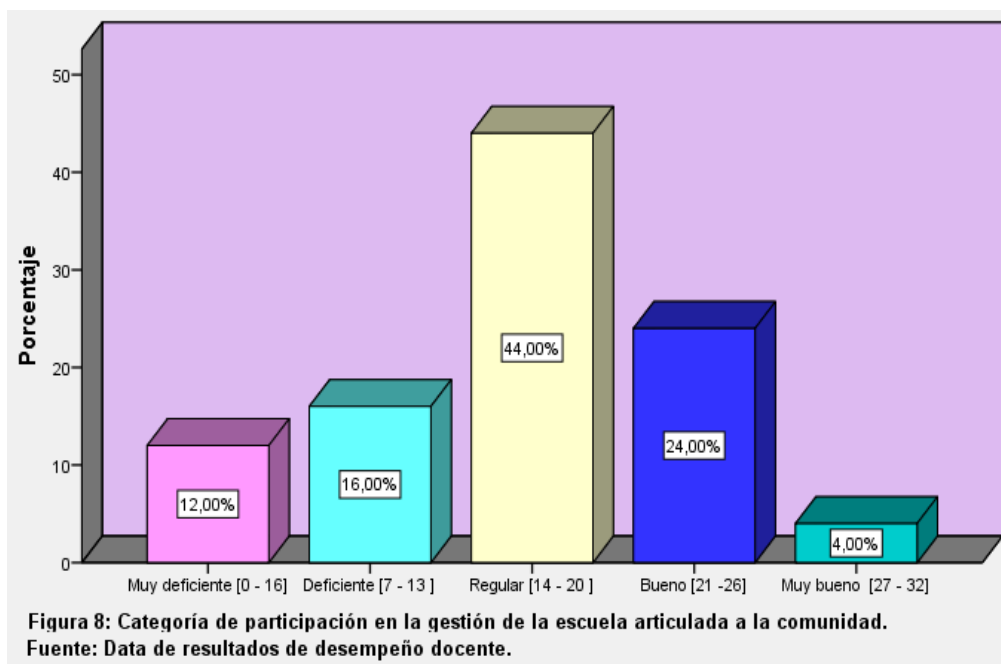


Tabla 9

Categorías de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica - 2018.

Niveles Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy deficiente [0-6]	4	8,0	8,0	8,0
Deficiente [7-13]	14	28,0	28,0	36,0
Regular [14-20]	19	38,0	38,0	74,0
Bueno [21-26]	10	20,0	20,0	94,0
Muy bueno [27-32]	3	6,0	6,0	100,0
Valido Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados desempeño docente.

Descripción: En la tabla se observa que el 8% (4) docentes presentan un desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente muy bajo, el 28% (14) presentan un nivel bajo, el 38% (19) un nivel medio, el 20% (10) presentan un alto desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y el 6% (3) presentan un nivel muy alto. Finalmente se obtiene una media aritmética de 15,84 puntos que permite afirmar que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica - 2018, en promedio se ubica en la categoría medio.

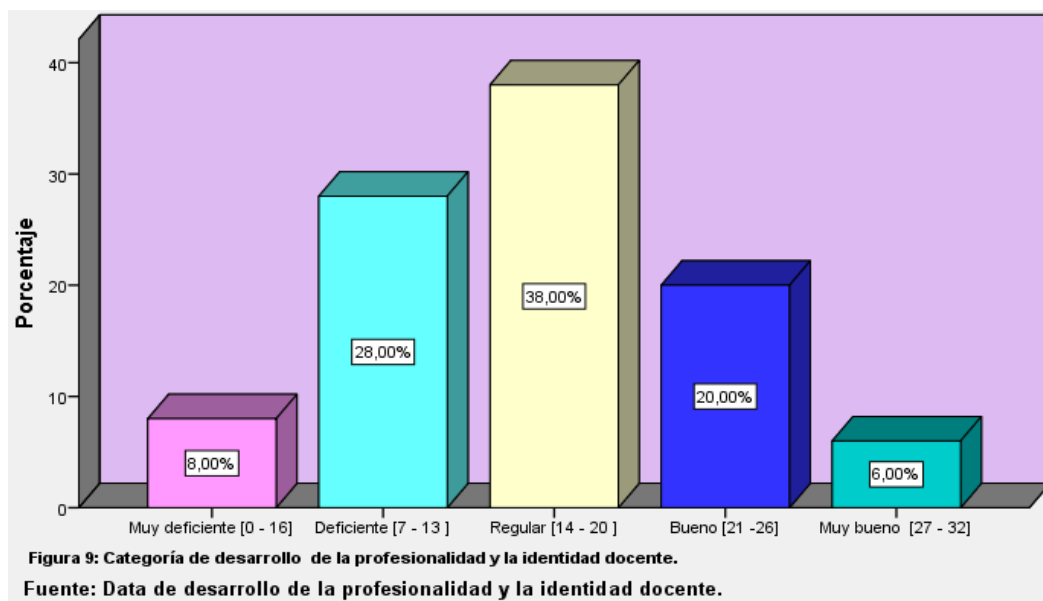


Tabla 10

Estadígrafos descriptivos de la variable 1.

	D1: Motivación de logro	D2: Motivación de poder	D3: Motivación por afiliación	V1: Motivación
N Válidos	50	50	50	50
Perdidos	0	0	0	0
Media	15,4400	16,5000	17,1600	49,1000
Mediana	15,0000	17,0000	18,0000	50,0000
Moda	15,00	20,00	20,00	48,00
Desviación estándar	5,17908	6,66471	5,90524	15,89282
Varianza	26,823	44,418	34,872	252,582
Mínimo	4,00	3,00	5,00	12,00
Máximo	27,00	29,00	29,00	80,00

Tabla 11*Estadígrafos descriptivos de la variable 2.*

	D1: Preparación para el aprendizaje	D2: Enseñanza para el aprendizaje	D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	V2: Desempeño docente
N Válidos	50	50	50	50	50
Perdidos	0	0	0	0	0
Media	17,6600	17,0600	16,2200	15,8400	66,7800
Mediana	19,0000	18,0000	16,0000	15,0000	70,0000
Moda	17,00	18,00 ^a	14,00 ^a	14,00	71,00 ^a
Desviación estándar	6,57643	6,77453	6,04504	6,54454	22,64120
Varianza	43,249	45,894	36,542	42,831	512,624
Mínimo	4,00	2,00	3,00	4,00	17,00
Máximo	28,00	30,00	28,00	28,00	108,00

3.2. Comprobación de la hipótesis.

Tabla 12

Prueba Kolmogorov-Smirnov. Prueba de Bondad de ajuste de los puntajes sobre la motivación y el desempeño docente.

		D1: Motivación de logro	D2: Motivación de poder	D3: Motivación por afiliación	V1: Motivación	D1: Preparación para el aprendizaje	D2: Enseñanza para el aprendizaje	D3: Participación en la gestión de la escuela	D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	V2: Desempeño docente
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50
Parámetros normales ^{a,b}	Media	15,4400	16,5000	17,1600	49,1000	17,6600	17,0600	16,2200	15,8400	66,7800
	Desviación estándar	5,17908	6,66471	5,90524	15,89282	6,57643	6,77453	6,04504	6,54454	22,64120
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,097	,080	,102	,092	,160	,115	,097	,090	,122
	Positivo	,097	,080	,055	,059	,082	,062	,075	,090	,072
	Negativo	-,076	-,071	-,102	-,092	-,160	-,115	-,097	-,067	-,122
Estadístico de prueba		,097	,080	,102	,092	,160	,115	,097	,090	,122
Sig. asintótica (bilateral)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,003 ^c	,095 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,059 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

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

Descripción: De los resultados en la tabla 12, un nivel crítico (significación asintótica bilateral =p) en la mayoría de los casos son mayor a 0.05 en los puntajes de la variable motivación y el desempeño docente; de manera que se rechaza la hipótesis de normalidad concluyéndose que los datos obtenidos no logran ajustarse a una distribución normal (test de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de significancia al 5%). Por lo que se utilizó la prueba no paramétrica Rho Spearman con el fin de determinar si las variables se relacionan.

Hipótesis general:

La motivación se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: La motivación no se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes.

Hi: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,781 Valor de P=0,000

		V1: Motivación	V2: Desempeño docente
Rho Spearman	V1: Motivación	1,000	,781**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (2-colas)	.	,000
	N	50	50
	V2: Desempeño docente	,781**	1,000
	Coeficiente de correlación		
Sig. (2-colas)	,000	.	
N	50	50	

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,781 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha= 0,05$; en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. De manera que se logra concluir que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

Hipótesis específica 1:

Existe una relación significativa entre la motivación y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe una relación significativa entre la motivación y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Hi: Existe una relación significativa entre la motivación y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,636 Valor de P=0,000

		V1: Motivación	D1: Preparación para el aprendizaje
Rho Spearman	V1: Motivación	1,000	,636**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (2-colas)	.	,000
	N	50	50
	D1: Preparación para el aprendizaje	,636**	1,000
	Coeficiente de correlación		
Sig. (2-colas)	,000	.	
N	50	50	

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,636 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. De manera que se logra concluir que existe una relación significativa entre la motivación y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Hipótesis específica 2:

Existe una relación significativa entre la motivación y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe una relación significativa entre la motivación y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Hi: Existe una relación significativa entre la motivación y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,713 Valor de P=0,000

		V1: Motivación	D2: Enseñanza para el aprendizaje
Rho Spearman	V1: Motivación	1,000	,713**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (2-colas)	.	,000
	N	50	50
	D2: Enseñanza para el aprendizaje	,713**	1,000
	Coeficiente de correlación		
Sig. (2-colas)	,000	.	
N	50	50	

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,713 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. De manera que se logra concluir que existe una relación significativa entre la motivación y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Hipótesis específica 3:

Existe una relación significativa entre la motivación y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe una relación significativa entre la motivación y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Hi: Existe una relación significativa entre la motivación y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,650 Valor de P=0,000

		V1: Motivación	D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho Spearman		Coeficiente de correlación	,650**
		Sig. (2-colas)	,000
		N	50
	D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (2-colas)	,000
		N	50

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,650 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. De manera que se logra concluir que existe una relación significativa entre la motivación y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Hipótesis específica 4:

Existe una relación significativa entre la motivación y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe una relación significativa entre la motivación y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Hi: Existe una relación significativa entre la motivación y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,626 Valor de P=0,000

		V1: Motivación	D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho Spearman	V2: Motivación	1,000	,626**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (2-colas)	.	,000
	N	50	50
	D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	,626**	1,000
	Coeficiente de correlación		
Sig. (2-colas)	,000	.	
N	50	50	

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,626 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. De manera que se logra concluir que existe una relación significativa entre la motivación y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Hipótesis específica 5:

Existe una relación significativa entre la motivación de logro con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe una relación significativa entre la motivación de logro con el desempeño de los docentes.

Hi: Existe una relación significativa entre la motivación de logro con el desempeño de los docentes.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,578 Valor de P=0,000

		D1: Motivación de logro	V2: Desempeño docente
Rho Spearman	D1: Motivación de logro	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (2-colas)	,578**
		N	50
	V2: Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,578**
		Sig. (2-colas)	1,000
		N	50

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,578 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. De manera que se logra concluir que existe una relación significativa entre la motivación de logro con el desempeño de los docentes.

Hipótesis específica 6:

Existe una relación significativa entre la motivación de poder con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe una relación significativa entre la motivación de poder con el desempeño de los docentes.

Hi: Existe una relación significativa entre la motivación de poder con el desempeño de los docentes.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,685 Valor de P=0,000

		D2: Motivación de poder	V2: Desempeño docente
Rho Spearman	D2: Motivación de poder	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (2-colas)	,685**
		N	50
	V2: Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,685**
		Sig. (2-colas)	1,000
		N	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,685 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. De manera que se logra concluir que existe una relación significativa entre la motivación de poder con el desempeño de los docentes.

Hipótesis específica 7:

Existe una relación significativa entre la motivación por afiliación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica - 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe una relación significativa entre la motivación por afiliación con el desempeño de los docentes.

Hi: Existe una relación significativa entre la motivación por afiliación con el desempeño de los docentes.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,780 Valor de P=0,000

		D3: Motivación por afiliación	V2: Desempeño docente
Rho Spearman	D3: Motivación por afiliación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (2-colas)	,780**
		N	50
	V2: Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,780**
		Sig. (2-colas)	1,000
		N	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,780 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. De manera que se logra concluir que existe una relación significativa entre la motivación por afiliación con el desempeño de los docentes.

IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados elabora considerando tres aspectos los cuales fueron los resultados obtenidos, los antecedentes y la información considerada en el marco teórico.

Teniendo en cuenta el resultado obtenido, se puede señalar la relación existente entre ambas variables: motivación y el desempeño docente; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,781 que indica la existencia de una buena motivación generará un buen desempeño docente, y viceversa.

Estos datos pueden ser contrastados con la investigación realizada por Tacas (2016), quien sostiene que la motivación laboral influye significativamente en un 65,0% pero no determina el comportamiento global del desempeño docente. Pudiéndose inferir que, si bien algunos docentes realizan bien sus labores sin estar motivados, son casos poco comunes, puesto que siempre estamos motivados para realizar alguna actividad por más pequeñas que esta sea, todo ser humano se mueve por motivaciones intrínsecas e intrínsecas. Por su parte Aguilar (2015), afirma que la motivación interviene de manera significativa en el desempeño laboral del propio docente, esto se evidencia en los resultados obtenidos, reflejándose una asociación directa entre ambas variables; lo cual demuestra que si existe una buena motivación laboral habrá un buen desempeño laboral o a una deficiente motivación laboral le corresponderá un deficiente desempeño laboral de los docentes. Por lo que la motivación es un factor indispensable en la carrera docente que conlleva a aseverar lo que dicen muchos autores, contar con profesores motivados asegurará el éxito de los estudiantes.

Lo mencionado se relaciona con la información del marco teórico la cual es fundamentada por Moquillaza (2014), indica que la motivación es el grado de compromiso del docente, es un proceso que logra activar, orientar, dinamizar y mantener la conducta de las personas hacia la realización de un propósito esperado. Es así considera que, la intensidad es la medida de voluntad o energía que un sujeto utiliza para lograr su objetivo. El esfuerzo deberá conducirse en la dirección de las metas planteadas y la persistencia es la seguridad o constancia que un sujeto sostiene para alcanzar sus fines. Por otra parte, el desempeño

profesional del docente se refiere al conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones para el logro de sus fines y objetivos. Estas acciones se caracterizan por ser reflexivas, particulares y productivas (Pérez, 2007).

Por otro lado, en relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica N°1; se señala que existe una relación significativa entre la motivación y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018, obteniéndose un valor de Rho Spearman de $r= 0,636$. Esto se contrasta con la investigación de Amador (2013), quien señala que la visión y el tipo de liderazgo que tiene el director de cada centro educativo es un factor de motivación, esto permite al docente sentirse identificado y con alto sentido de pertenencia. Lo mencionado se relaciona con la información del marco teórico sustentada por el MINEDU (2012), quien define la preparación para el aprendizaje de los estudiantes como la planificación del trabajo pedagógico, teniendo en cuenta los intereses y necesidades de los estudiantes, seleccionando para ellos los contenidos pedagógicos, materiales adecuados, dominio de estrategias de enseñanza, así como instrumentos de evaluación pertinentes.

En la hipótesis específica N°2; se señala que existe una relación significativa entre la motivación y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018, obteniéndose un valor de Rho Spearman de $r= 0,713$. Esto se contrasta con la investigación de Martínez & Rodríguez (2014), quienes contemplan la motivación del docente como un elemento clave al abordar las prácticas educativas inclusivas y la calidad de la educación. Lo mencionado se relaciona con la información del marco teórico sustentada por el MINEDU (2012), quien define la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes como al desempeño del docente en el aula, como el fomento de un clima favorable para el aprendizaje, mediación, dominio de contenidos y estrategias diversas, manejo de los procesos pedagógicos y momentos de la sesión de aprendizaje,

utilización de los recursos pertinentes, instrumentos de evaluación acorde a los propósitos planteados y todo aquello que involucre la mejora de los aprendizajes.

En la hipótesis específica N°3; se señala que, existe una relación significativa entre la motivación y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018, obteniéndose un valor de Rho Spearman de $r= 0,650$. Esto se contrasta con la investigación de Camargo y Mayorga (2017), sostiene que se debe dar prioridad a los intereses y motivaciones de cada uno de los involucrados, para que la organización y el docente estén en entornos de responder a las de la sociedad. Lo mencionado se relaciona con la información del marco teórico sustentada por el MINEDU (2012), quien define la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad como la forma en la que el docente participa en la gestión de la escuela como ente democrático a través de la comunicación efectiva que deben tener los diversos actores de la comunidad educativa.

En la hipótesis específica N°4; se señala que existe una relación significativa entre la motivación y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018, obteniéndose un valor de Rho Spearman de $r= 0,626$. Esto se contrasta con la investigación de Quispe (2015), quien señala que el nivel de motivación laboral influye en la calidad del desempeño de los docentes, se comprueba que los estados de ánimo de los docentes, se encuentra influenciado por el aspecto salarial o que también está ligado a las motivaciones de reconocimiento que se hacen a los docentes por su labor con los estudiantes, entre otros factores. Lo mencionado se relaciona con la información del marco teórico sustentada por el MINEDU (2012), quien define el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente como al trabajo colegiado, reflexión sobre su práctica pedagógica, trabajo en equipo, capacitaciones, así como la reflexión de los resultados del aprendizaje y conocimiento de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

En la hipótesis específica N°5; se señala que existe una relación significativa entre la motivación de logro con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018, obteniéndose un valor de Rho Spearman de $r= 0,578$. Esto se contrasta con la investigación de Rojas (2017), que

señala que el desempeño laboral se asocia con la motivación de los empleados, que también influye en la calidad de vida del trabajador. Lo mencionado se relaciona con la información del marco teórico sustentada por McClelland (1961 citado en Alcaraz, 2013), quien define a la motivación de logro como lo que impulsa a las personas a alcanzar sus metas, realizar bien sus trabajos, ya que las metas que se propone son su motivación y por ello hace todo lo posible por lograrlas.

En la hipótesis específica N°6; se señala que, existe una relación significativa entre la motivación de poder con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018, obteniéndose un valor de Rho Spearman de $r= 0,685$. Esto se contrasta con la investigación de Morales (2016), quien señalo que hay una influencia de la motivación en el desempeño de los docentes, a pesar de todos los esfuerzos que se hagan para mejorar la calidad de aprendizaje, sino se toma en cuenta la motivación en los docentes. Lo mencionado se relaciona con la información del marco teórico sustentada por McClelland (1968 citado en Alcaraz, 2013), quien define a la motivación de poder como el impulso de poder influir en los demás, gustan de la competitividad y estar a cargo de los demás, busca el prestigio, lo cual le interesa mucho más que demostrar su desempeño.

En la hipótesis específica N°7; se señala que existe una relación significativa entre la motivación por afiliación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018, obteniéndose un valor de correlación de Rho Spearman de $r= 0,780$. Esto se contrasta con la investigación de Moquillaza (2014), quien da a conocer que existe una relación estadísticamente significativa de 0,822. Lo antes mencionado se relaciona con la información del marco teórico sustentada por McClelland (1968 citado en Alcaraz, 2013), quien define a la motivación por afiliación como el impulso que hace que las personas se relacionen socialmente con los demás, gusta ser reconocido, no se siente bien trabajando de manera individual, busca el trabajo cooperativo porque esto le brinda satisfacción.

De acuerdo a los datos procesados se puede inferir que existe una asociación directa tanto entre las variables de estudio, así como con sus respectivas dimensiones de manera que las estrategias que se desarrollen en favor de una

tendrán una repercusión en la otra y viceversa; de manera que se debe tener en cuenta que toda estrategia que se desarrolle tiene que involucrar a ambas variables de estudio.

La investigadora al realizar este estudio tuvo algunas limitaciones que ha logrado superar las cuales se detallan a continuación:

La aplicación de los instrumentos fue una limitación, y eso se dio por la carga laboral que presentan los docentes, teniendo poco tiempo disponible, sin embargo, luego de explicarles la importancia de esta investigación se logró superar esta limitación.

En cuanto al diseño de investigación, existieron ciertas debilidades por parte de la investigadora, así como la búsqueda de información relevante y actual, sin embargo, todo esto fue superado gracias a las orientaciones tanto del asesor como del docente de estadística.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se ha logrado determinar un valor de correlación de Rho Spearman de $r= 0,781$ que señala que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018. Es decir que la existencia de una buena motivación generará un buen desempeño docente y viceversa.

Segunda: Se ha logrado determinar un valor de correlación de Rho Spearman de $r= 0,636$ que señala que existe una relación significativa entre la motivación y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018. Es decir que la existencia de una buena motivación generará una buena preparación para el aprendizaje de los estudiantes y viceversa.

Tercera: Se ha logrado determinar un valor de correlación de Rho Spearman de $r= 0,713$ que señala que existe una relación significativa entre la motivación y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018. Es decir que la existencia de una buena motivación generará una buena enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y viceversa.

Cuarta: Se ha logrado determinar un valor de correlación de Rho Spearman de $r= 0,650$ que señala que existe una relación significativa entre la motivación y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018. Es decir que la existencia de una buena motivación generará una buena participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y viceversa.

Quinta: Se ha logrado determinar un valor de correlación de Rho Spearman de $r= 0,626$ que señala que existe una relación significativa entre la motivación y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018. Es decir que la existencia de una buena motivación generará un buen desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y viceversa.

- Sexta:** Se ha logrado determinar un valor de correlación de Rho Spearman de $r= 0,578$ que señala que existe una relación significativa entre la motivación de logro con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018. Es decir que la existencia de una buena motivación de logro generará un buen desempeño de los docentes y viceversa.
- Séptima:** Se ha logrado determinar un valor de correlación de Rho Spearman de $r= 0,685$ que señala que existe una relación significativa entre la motivación de poder con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018. Es decir que la existencia de una buena motivación de poder generará un buen desempeño de los docentes y viceversa.
- Octava:** Se ha logrado determinar un valor de correlación de Rho Spearman de $r= 0,780$ que señala que existe una relación significativa entre la motivación por afiliación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018. Es decir que la existencia de una buena motivación por afiliación generará un buen desempeño de los docentes y viceversa.

VI. RECOMENDACIONES

- Al gerente de desarrollo social del Gobierno Regional de Ica, plantear y ejecutar políticas de desarrollo profesional en docentes de las instituciones educativas de la región. Dichas políticas deben promover la motivación laboral de los docentes y consecuentemente la mejora del desempeño en la práctica pedagógica.
- A la Directora Regional de Educación de Ica, ejecutar talleres de sensibilización para revalorar la función docente y mejorar la motivación de los docentes en las dimensiones: motivación de logro, de afiliación, de poder; esta acción permitirá fortalecer el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.
- A los especialistas de la Unidad de Gestión Local Ica, que, al realizar acciones de monitoreo y acompañamiento pedagógico, utilizando instrumentos pertinentes como las rubricas de evaluación de desempeño, sean empáticos respecto a la relación docente-acompañante, con el fin de mejorar el desempeño del docente.
- A la directora de la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes de Ica, realizar actividades de integración tendientes a mejorar la motivación de los docentes, ya que se ha demostrado su influencia positiva en el desempeño.
- A la directora de la institución educativa N° 22511 – El Rosario, Los Aquijes, Ica, monitorear a los docentes de manera que logren una mejor preparación para el aprendizaje, brindándoles las herramientas necesarias para que logren establecer las características del estudiante, cuenten con un conocimiento actualizado y logren ejecutar procesos de diversificación.
- A los docentes de la institución educativa, asistir de manera periódica a capacitaciones y actualizaciones, de manera que puedan desarrollar de manera óptima sus labores, logrando mejorar la calidad educativa.
- A los docentes de la institución educativa, destacar en las labores que realiza, apostar por los retos, alcanzar metas, finalmente lograr un compromiso institucional.
- A los padres de familia, trabajar de manera conjunta con los docentes a fin de lograr que los estudiantes reciban una educación de calidad, brindarle el reconocimiento a los docentes sobre la labor diaria que realizan en las aulas de clases.

VII. PROPUESTA

Propuesta sobre la motivación y su influencia en el desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes-Ica.



AUTORA:

Mg. Olivera Machado, María Luisa

ASESOR:

Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro.

PERÚ - 2019

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Institución Educativa : N° 22511- El Rosario, Los Aquijes
- 1.2. UGEL : Ica
- 1.3. Distrito : Los Aquijes
- 1.4. Provincia : Ica
- 1.5. Región : Ica
- 1.6. Directora :
- 1.7. Docente :
- 1.8. Ejecución del Proyecto : inicio:
Término:

II. FUNDAMENTACIÓN

En el Perú, la investigación realizada por Gallardo (2017) señala que los docentes de diversas instituciones a nivel nacional cumplen sus funciones con niveles de motivación muy preocupantes. Da a conocer casos como incumplimiento del horario indicado, por tanto, no cumplen con lo planificado, también se observa inasistencia por razones justificadas. Además, muchos docentes piensan que su función es solo transmitir conocimientos y no se relacionan con los estudiantes, ni se identifican con la gestión de la institución lo cual conlleva a un mal desempeño.

Así mismo Huillca (2015), señala que el desempeño de los docentes se caracteriza la falta de liderazgo en el aula, esto se evidencia en el clima poco favorable en el aula, la desmotivación en el desarrollo del trabajo pedagógico, lo cual no favorece el logro de lo previsto. También, se observa el poco de compromiso de los docentes con la institución, así como en la gestión que no favorecen la educación de calidad.

En la I.E. N° 22511 - El Rosario- Los Aquijes se observa que los docentes que laboran actualmente en este recinto, se sienten desmotivados por diversos factores como: la estabilidad laboral incierta, salarios bajos , estrés y presión constante del personal directivo, de los acompañamientos y monitoreo por parte del MINEDU, el aumento de la carga horaria, adecuación a un currículo o propuesta educativa diferente donde no se nos capacita y

que por estas situaciones desean hasta dejar el magisterio, ya no se desenvuelven como antes y esto influye en el desempeño como docentes y por ende, en el aprendizaje de los estudiantes. Esta desmotivación ha afectado seriamente su desempeño, observándose que no se involucran en las actividades institucionales o sociales, no buscan innovar en su práctica pedagógica. Además, desarrollan las sesiones de enseñanza sin un adecuado proceso de planificación ni contextualización, por lo que las clases que se desarrollan no responden a las características de los estudiantes.

III. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú del 1993.
- Ley N° 28044, Ley General de Educación
- Proyecto Educativo Nacional al 2021, aprobado por Resolución Suprema N° 001-2007-ED
- Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento aprobado por D.S. N°004-2013, promueve la titulación de las Carreras de Educación Superior a nombre de la Nación, en instituciones que sean acreditadas.
- R.M. N°0547-2012-ED, aprueba los lineamientos denominados “Marco del Buen Desempeño Docente para docentes de Educación Básica Regular”.
- Proyecto Educativo Regional de Ica

IV. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Aplicar una propuesta de trabajo sobre motivación para mejorar el desempeño de los docentes de la I.E. 22511- El Rosario-Los Aquijes.

4.2. Objetivos Específicos

Mejorar las dimensiones de motivación de logro para mejorar el desempeño de los docentes de la I.E. 22511- El Rosario-Los Aquijes.

Mejorar las dimensiones de poder para mejorar el desempeño de los docentes de la I.E. 22511- El Rosario-Los Aquijes, Ica-2018.

Mejorar las dimensiones de motivación por afiliación para mejorar el desempeño de los docentes de la I.E. 22511- El Rosario-Los Aquijes.

V. INDICADORES EJES

Ejes de indicadores	
-	Gusta destacar en su trabajo (1)
-	Apuesta por los retos (2)
-	Busca conocer sus logros(3)
-	Busca fijarse y alcanzar metas (2)
-	Busca competir y destacar (4)
-	Asume el liderazgo (5)
-	Expresa su punto de vista discrepante(6)
-	Mantiene el control de sus actividades(7)
-	Habla bien de la institución (8)
-	Expresa compromiso (9)
-	Establece relaciones armoniosas (10)
-	Integra grupos de trabajo(10)

VI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Nombre de la sesión	Actividad	Responsable	Duración
1.Marcando la diferencia en la sociedad.	Taller	-Personal directivo - Docentes	1 día
2.Nuevas expectativas, nuevos retos.	Taller	-Personal directivo - Docentes	1 día
3.Planteando metas obtendremos mejores logros.	Taller	-Personal directivo - Docentes	1 día
4. El trabajo en equipo y la toma de decisiones.	Taller	-Psicóloga -Personal directivo - Docentes	1 día
5.Asumiendo un liderazgo transformador.	Taller	Psicóloga -Personal directivo - Docentes	1 día
6.Soy un docente asertivo.	Taller	Psicóloga -Personal directivo - Docentes	1 día
7.Escenario planificado	Taller	Personal directivo - Docentes	1 día
8.Imagen y calidad educativa.	Taller	-Personal directivo - Docentes	1 día
9.Demostrando mi compromiso con mi institución.	Taller	-Personal directivo - Docentes	1 día
10. Buscando la integración de trabajos en equipo.	Taller	-Personal directivo - Docentes	1 día

VII. Evaluación

La evaluación se realizará a través de un cuestionario.

VIII. Medios y materiales

Recursos humanos.

Padres participantes

Investigadora

Recursos materiales.

Materiales impresos

Materiales de oficina

Equipo multimedia

Materiales digitales

Materiales del entorno

Recursos Financieros.

Autofinanciado por la investigadora

IX. Referencias bibliográficas

Gallardo, K. (2017). Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Agraria La Molina, Lima.

Huillca, B. (2015). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos; Lima.

VIII. REFERENCIAS

- Abanto, W. (2014). Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Guía de aprendizaje Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú.
- Aguilar, E. (2015) Motivación laboral y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario, Salas Guadalupe - Ica, 2015 (Tesis de maestría) de la Universidad César Vallejo- Ica.
- Alcaraz, A. (2013). Educación y motivación para mejorar la productividad y la calidad del servicio en recaudación de rentas del municipio de Ahome Sinaloa. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma Indígena de México.
- Alves, C. (2013). Motivación, calidad de vida y satisfacción del profesional del docente. (Tesis doctoral). Universidad de Cádiz. España.
- American Psychological Association (2010). Ethical principles of Psychologists and Code of Conduct. Amendments. Ethics Office.
- Amador, M. (2013). La motivación de los docentes en los centros educativos de primaria en el circuito 01 de la Dirección Regional de Desamparados. MEP. Costa Rica.
- Andreina, R. (2013). Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente. (Tesis de maestría). Universidad de Zulia; Maracaibo.
- Bateman, T. (2004). Administración, una ventaja competitiva. Cuarta edición. México: Editorial McGrawa-Hill.
- Briones, G. (2007). Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. Programa de especialización en teoría, métodos y técnicas de investigación social. ICFES. Colombia.
- Camargo-Mayorga, D. (2017). Motivación de la labor docente: un estudio de caso de dos programas de contaduría pública en Bogotá. *Cuadernos De Contabilidad*.
- Díaz, M. (2016). Infraestructura escolar y motivación laboral en docentes de educación inicial de las instituciones educativas de

- Subtanjalla – Ica, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; sede Ica.
- Espada, M. (2006). *Nuestro motor emocional: la motivación*. Editorial Díaz de Santos.
- Feldman (2009). *Psicología con aplicación en países de habla hispana*. México: McGrawHill/Interamericana Editores, S.A. de C.V
- Gallardo, K. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Agraria La Molina, Lima.
- García, N. (2015). *Relación del equipo de trabajo con la motivación laboral de los docentes de la II.EE Champagnat y Cima de Tacna, año 2013*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna; Perú.
- Hanif, R. (2004). *Teachers stress, job performance and self-efficacy of woman school teachers*. Recuperado de: <http://eprints.hec.gov.pk./2582/1/2352.htm>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*, 3. ed. México D.F.: McGraw-Hill. 705 pp.
- Huillca, B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos; Lima.
- Hurtado (2000), *la observación*. Disponible en línea: - Cuarta etapa - Metodología - La observación
- 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, Managua.
- Martínez & Rodríguez. (2014). *Relación entre la motivación para el trabajo y la motivación para la formación de los docentes con el uso de prácticas*

educativas inclusivas. (tesis de maestría) Universidad Cooperativa De Colombia. Colombia.

McClelland, D. (1968). *La sociedad Ambiciosa Ediciones Guadarrama*. Madrid.

MINEDU (2012). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima- Perú.

Morales, O. (2016). La motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Alas Peruanas - Andahuaylas en el año 2014. (tesis de maestría). Universidad Mayor de San Marcos. Lima.

Moquillaza, M. (2014). El nivel de motivación laboral de los docentes y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la Ciudad de Ica, año 2013. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle; Lima, Perú.

Ocaña, Y. (2015) Autoestima y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Comas, en el año 2014. Tesis (Dr.). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado.

Pérez, E. (2007). Caracterización del desempeño profesional del docente de preuniversitario. Informe de resultado de Investigación Científica. La Habana: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas.

Quispe, M. (2015). Relación entre los niveles de motivación laboral y la calidad del desempeño de los docentes de las instituciones educativa de la provincia de Cañete, año 2012. (Tesis de maestría) de la Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle.

Ramírez, D. (2015). Desempeño docente y satisfacción/insatisfacción laboral del profesorado de nivel primario de la IE Alfredo Bonifaz Fonseca-2015.Universidad Enrique Guzmán y Valle Tesis doctoral.

Robbins y Judge (2009). Comportamiento organizacional. Editorial Pearson educación. México

- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional (10ª ed). México: Pearson Educación.
- Rojas, Y. (2017). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de educación superior. Caso estudio: docentes del Instituto Universitario de Tecnología Industrial (IUTI) sede Guacara. (Tesis de Maestría).
- Romero, Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Aguilar Bustamante, M. C., & Giraldo, J. (2005). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005). *Diversitas*, 2(2), 329-349
- Silvano, R.M. (2008). Rol del docente en el tercer milenio. Recuperado de: <http://www.educar.org/articulos/roldocente.asp>
- Tacas, E. (2016). Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa “Raúl Porras Barnechea” de Pisco, 2016 (Tesis de maestría) de la Universidad César Vallejo –Sede Ica.
- Tamayo y Tamayo, Mario. (2008) El Proceso de la Investigación científica. Editorial Limusa S.A. México.
- Vara, A. (2012) Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de investigación de la facultad de ciencias administrativas y recursos humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. Manual electrónico disponible en internet: www.aristidesvara.net, pág. 221, 223.
- Vigotsky, L. (1931), “Zona proxima de desarrollo”
- Zárate. D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima”. Perú.

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN

Estimado colega 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 esta Ud. de acuerdo con cada de las presentes afirmaciones.

Para contestar aparecerán cinco categorías de respuestas

Nunca es mi caso	Pocas veces es mi caso	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	Siempre es mi caso
------------------	------------------------	--------------------	-------------------------	--------------------

Elige la que más se adecue a tu comportamiento o la que de manera espontánea exprese, según tu propia opinión. Tendrá que colocar una “x” 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°	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA				
		Nunca es mi caso	Pocas veces es mi caso	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	Siempre es mi caso
Motivación de logro						
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 gustan los retos difíciles en el ejercicio de la docencia					
4.	Puedo afrontar nuevas exigencias como resultados de los cambios curriculares en institución educativa					
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					
Motivación de poder						
9.	Me gusta competir en el ejercicio de la función docente					

10.	Desempeño mis labores en procura de ser el mejor y destacar						
11.	Tomo la incoativa para marginar el trabajo en la institución educativa						
12.	Tengo capacidad para 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 otros colegas						
15.	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor						
16.	Me gusta tener bajo control las actividades que debo realizar en la institución educativa						
Motivación por afiliación							
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 biñen de mi institución educativa con las personas con quienes interactuó						
19.	Tengo la voluntad de permanecer en esta institución educativa						
20.	Me siento a gusto trabajando en esta institución educativa						
21.	Busco construir relaciones armoniosas con mis compañeros de trabajo						
22.	Tengo plena disposición para hacer algo en procura de mantener la unidad de la comunidad educativa						
23.	Busco integrar y participar activamente en lo grupos de trabajo						
24.	Me gusta más trabajar con otras personas de la institución que sólo.						

FICHA TÉCNICA

A. NOMBRE:

Cuestionario para evaluar la motivación

B. OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de la motivación en docente de la Institución Educativa N°22511- El Rosario-Los Aquijes.

C. AUTORES:

Mg. Olivera Machado, María Luisa

D. ADMINISTRACIÓN:

Individual

E. DURACIÓN:

30 minutos

F. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Docente de la Institución Educativa N°22511- El Rosario-Los Aquijes.

G. TÉCNICA:

- Encuesta

H. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

PUNTUACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
0	Nunca es mi caso
1	Pocas veces es mi caso
2	A veces es mi caso
3	Muchas veces es mi caso
4	Siempre es mi caso

I. DIMENSIONES E ÍTEMS:

DIMENSIONES	INDICADORES
Motivación de logro	<ul style="list-style-type: none"> • Gusta destacar en su trabajo • Apuesta por los retos • Busca conocer sus logros • Busca fijarse y alcanzar metas
Motivación de poder	<ul style="list-style-type: none"> • Busca competir y destacar • Asume el liderazgo • Expresa su punto de vista discrepante • Mantiene el control de sus actividades
Motivación por afiliación	<ul style="list-style-type: none"> • Habla bien de la institución • Expresa compromiso • Establece relaciones armoniosas • Integra grupos de trabajo

LEYENDA

Respuestas	Valor
Nunca es mi caso	0
Pocas veces es mi caso	1
A veces es mi caso	2
Muchas veces es mi caso	3
Siempre es mi caso	4

Significancia de Respuesta con su Nivel de Logro respectivo	
Nunca es mi caso	Muy bajo
Pocas veces es mi caso	Bajo
A veces es mi caso	Medio
Muchas veces es mi caso	Alto
Siempre es mi caso	Muy alto

DIMENSIONAL	
Intervalo	Nivel de logro
[0-6]	Muy bajo
[7-13]	Bajo
[14-20]	Medio
[21-26]	Alto
[27-32]	Muy alto

GENERAL	Intervalo	Nivel de logro
	[0-19]	Muy bajo
	[20-39]	Bajo
	[40-58]	Medio
	[59-77]	Alto
	[78-96]	Muy alto

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES

(Instrucciones)

Estimado colega 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 esta ud de acuerdo con cada de las presentes afirmaciones.

Para contestar aparecerán cinco categorías de respuestas

Muy satisfactorio	Satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Mínimo	Insatisfactorio
-------------------	---------------	----------------------------	--------	-----------------

Elige la que más se adecue a tu comportamiento o la que de manera espontánea exprese, según tu propia opinión. Tendrá que colocar una “x” 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°	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA				
		Muy satisfactorio	Satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Mínimo	Insatisfactorio
D1: Preparación para el aprendizaje						
1.	Demuestra conocimiento de las características individuales 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.					
D2: Enseñanza para el aprendizaje						

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 conflictos entre los estudiantes empleando el diálogo y las normas éticas.						
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.						
D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad							
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 a 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 aprendizaje a través de reuniones periódicas.						
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad							
25.	Promueve la reflexión de la práctica pedagógica en reuniones con sus colegas.						
26.	Promueve la formación de círculos de inter aprendizaje 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 estrategias de enseñanza.						
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.						

FICHA TÉCNICA

A. NOMBRE:

Cuestionario para evaluar el desempeño de los docentes

B. OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N°22511- El Rosario-Los Aquijes.

C. AUTORES:

Mg. Olivera Machado, María Luisa

D. ADMINISTRACIÓN:

Individual

E. DURACIÓN:

30 minutos

F. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Docente de la Institución Educativa N°22511- El Rosario-Los Aquijes.

G. TÉCNICA:

- Entrevista

H. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

PUNTUACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
0	Insatisfactorio
1	Mínimo
2	Medianamente satisfactorio
3	Satisfactorio
4	Muy satisfactorio

I. DIMENSIONES E ÍTEMS:

DIMENSIONES	INDICADORES
D1: Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Características del estudiante. • Conocimiento actualizado. • Ejecuta proceso de diversificación.
D2: Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Expectativas de aprendizaje. • Convivencia para el aprendizaje. • Desarrollo de la sesión de aprendizaje.
D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación con sus pares. • Actitud democrática con su entorno. • Participación en la gestión de proyectos. • Reuniones con padres de familia.
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión de la práctica pedagógica • Capacitación permanente • Promueve los valores

LEYENDA

Respuestas	Valor
Insatisfactorio	0
Mínimo	1
Medianamente satisfactorio	2
Satisfactorio	3
Muy satisfactorio	4

Significancia de Respuesta con su Nivel de Logro respectivo	
Insatisfactorio	Muy deficiente
Mínimo	Deficiente
Medianamente satisfactorio	Regular
Satisfactorio	Bueno
Muy satisfactorio	Muy bueno

DIMENSIONAL	
Intervalo	Nivel de logro
[0-6]	Muy deficiente
[7-13]	Deficiente
[14-20]	Regular
[21-26]	Bueno
[27-32]	Muy bueno

GENERAL	Intervalo	Nivel de logro
	[0-25]	Muy deficiente
	[26-51]	Deficiente
	[52-77]	Regular
	[78-103]	Bueno
	[104-128]	Muy bueno



ENTREVISTA

Miércoles 06 de diciembre del 2018. Entrevista a la Directora de la I.E 22611- El Rosario.

Las respuestas serán de absoluta reserva no serán publicadas, ni exuestas de otro modo, sólo aportarán para el análisis del nivel de motivación y desempeño docente con respecto al trabajo de investigación.

En cuanto a la motivación de los docentes:

Entrevistadora: ¿Percebe usted que los docentes buscan de forma permanente mejorar su desempeño laboral en la institución educativa?

Entrevistada:

En su mayoría considero que si, dado que se realizan los monitoreos no solo a nivel institucional sino también por externos.

Entrevistadora: ¿De qué manera los docentes afrontan las nuevas exigencias como resultado de los cambios curriculares en institución educativa?

Entrevistada:

Considero que la mayoría de manera progresiva se va adaptando, van asumiendo que es parte de nuestro compromiso por la mejora de los aprendizajes, hay otros que los acepta, se estresan, les produce angustia, un poco de miedo, temer ante los cambios.

Entrevistadora: Cree usted que los docentes de s.i.e. descompartan sus labores en procura de ser el mejor y destacar?

Entrevistada:

Algunos docentes por compromiso y vocación lo hacen, siguen estudiando, investigan, pero otros solo se limitan a cumplir y no dan más de lo necesario.

Entrevistadora: ¿Observa que existen docentes que tienen capacidad para influir en otros colegas cuando se trabaja en equipo?

Entrevistada:

Hay docentes que tienen liderazgo, empatía y suelen influir en otros docentes, sobre todo cuando se trabaja en equipo.

Entrevistadora: De acuerdo a su opinión ¿Los docentes se sienten a gusto trabajando en esta institución educativa?

Entrevistada:

En su mayoría consideran que sí; el clima, las relaciones interpersonales, los acuerdos tomados en consenso favorecen un ambiente de respeto y cordialidad.

Entrevistadora: ¿Cree usted que los docentes tienen plena disposición para hacer algo en procura de mantener la unidad de la comunidad educativa?

Entrevistada:

Están dispuestos a dar más de su tiempo, a dialogar, a compartir todo ello en busca de seguir manteniendo una unidad educativa, pero no todos.

En cuanto al desempeño de los docentes.

Entrevistadora: ¿Las unidades didácticas son elaboradas en atención a las demandas educativas del estudiante?

Entrevistada:

Las unidades didácticas responden a una situación significativa, en algunos casos falta contextualizarlo pero la mayoría de los docentes sí realizan esta actividad.

Entrevistadora: ¿Se realiza la planificación de la evaluación en concordancia con las características de los estudiantes?

Entrevistada:

En la evaluación consideran que hay deficiencias, se ha realizado en talleres sobre instrumentos de evaluación, se tienen integrados también han elaborado instrumentos pero todavía falta profundizar más, hay debilidades.

Entrevistadora: ¿Los docentes reflexionan permanentemente sobre la importancia de los nuevos aprendizajes de los estudiantes?

Entrevistada:

Permanentemente creo que no, cuando se realiza las jornadas de reflexión siempre se sucede en la reflexión, al compromiso, etc. También hay docentes que están pendiente de los avances de sus estudiantes, adecúan su enseñanza, etc; pero también hay docentes un poco indiferentes.

Entrevistadora: ¿Los docentes monitorean que los estudiantes están logrando el propósito de la sesión?

Entrevistada:

Cuando he realizado el monitoreo en sus materias, no todos, ejecutan el proceso pedagógico teniendo en cuenta el propósito y están observando si los estudiantes logran o no dicho propósito.

Entrevistadora: ¿Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución?

Entrevistada:

Hay reuniones generales para ver situaciones sobre titulación (protocolos de atención), avances de los aprendizajes (por bimestres) analizando las causas y reuniendo compromisos de mejora. Pedir más reuniones la dificultad es el horario, muchos docentes por estudiar o otros no pueden participar, pero dichas reuniones se dan en horarios extracurriculares.

Entrevistadora: ¿Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional (PEI)?

Entrevistada:

Hay una comisión que ha tenido la responsabilidad de la elaboración del PEI, pero los docentes han participado en talleres en horarios extracurriculares aportando en la elaboración del PEI.

Entrevistadora: ¿Promueve la formación de círculos de inter aprendizaje para tratar problemas educativos?

Entrevistada:

En las horas asignadas se tratan temas educativos y son analizados por los docentes planteando alternativas de solución.

Entrevistadora: ¿Los docentes son capacitados al menos una vez al año en estrategias de enseñanza?

Entrevistada:

En este país de manera presencial en la I.E. no creo. Pero si en el Portal Peimodoca hay cursos donde los docentes pueden participar de manera virtual.

Agradezco su colaboración en vista de la formación docente, gracias por su amabilidad a la contribución de mi trabajo de investigación "Motivación y desempeño docente".

ANEXO 1.1: Cuestionario sobre imagen institucional

Validez del instrumento

TITULO: Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes-Ica.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES							
				Muy satisfactorio	Satisfactorio	Mediamente Satisfactorio	Mínimo	Insatisfactorio	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
									SI	NO	SI		NO	SI	NO	SI	NO		
Motivación	Motivación de logro	Gusta destacar en su trabajo	1. Busco en forma permanente mejorar mi desempeño laboral en la institución educativa							✓		✓		✓					
			2. Me gusta destacar en mi desempeño laboral como docente								✓		✓		✓				
		Apuesta por los retos	3. Me gustan los retos difíciles en el ejercicio de la docencia									✓		✓		✓			
			4. Puedo afrontar nuevas exigencias como resultados de los cambios curriculares en institución educativa									✓		✓		✓			
		Busca conocer sus logros	5. Me gusta saber mis progresos en el ejercicios de la función docente									✓		✓		✓			
			6. Acostumbre autoevaluar mi trabajo de planificación , ejecución y evaluación curricular									✓		✓		✓			
		Busca fijarse y alcanzar metas	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									✓		✓		✓			
	Motivación de poder	Busca competir y destacar	9. Me gusta competir en el ejercicio de la función docente										✓		✓				
			10. Desempeño mis labores en procura de ser el mejor y destacar											✓		✓			
		Asume el liderazgo	11. Tomo la iniciativa para marginar el trabajo en la institución educativa											✓		✓			
			12. Tengo capacidad para influir en otros colegas cuando se trabaja en equipo											✓		✓			
		Expresa su punto	13. Tengo capacidad para enfrentar a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.											✓		✓			

Motivación por afiliación	de vista discrepante	14. Puedo expresar con facilidad mi punto de vista que discrepa con la opinión de otros colegas						/		/		/		/			
	Mantiene el control de sus actividades	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						/		/		/		/			
	Habla bien de la institución	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 interactuó						/		/		/		/			
	Expresa compromiso	19. Tengo la voluntad de permanecer en esta institución educativa						/		/		/		/			
		20. Me siento a gusto trabajando en esta institución educativa						/		/		/		/			
	Establece relaciones armoniosas	21. Busco construir relaciones armoniosas con mis compañeros de trabajo						/		/		/		/			
		22. Tengo plena disposición para hacer algo en procura de mantener la unidad de la comunidad educativa						/		/		/		/			
	Integra grupos de trabajo	23. Busco integrar y participar activamente en lo grupos de trabajo						/		/		/		/			
24. Me gusta más trabajar con otras personas de la institución que sólo.							/		/		/		/				

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN”

OBJETIVO: Determinar el nivel de motivación en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N°22511- El Rosario-Los Aquijes que se encuentran laborando en el año escolar 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: GUTIÉRREZ UHUA, Cristian Raymond

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Nunca es mi caso	Pocas veces es mi caso	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	Siempre es mi caso <input checked="" type="checkbox"/>
------------------	------------------------	--------------------	-------------------------	--


Dr. Cristian R. Gutiérrez Ulla
CPP 1541066787

FIRMA DEL EVALUADOR

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN"

OBJETIVO: Determinar el nivel de motivación en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N°22511- El Rosario-Los Aquijes que se encuentran laborando en el año escolar 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinosa Polo Francisco Alejandro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. en Educación

VALORACIÓN:

Muy bueno ✓	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
-------------	-------	---------	------------	----------------


FIRMA DEL EVALUADOR

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN"

OBJETIVO: Determinar el nivel de motivación en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N°22511- El Rosario-Los Aquijes que se encuentran laborando en el año escolar 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: AGUIRRE DAZÁN LUIS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Nunca es mi caso	Pocas veces es mi caso	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	<input checked="" type="checkbox"/> Siempre es mi caso
------------------	------------------------	--------------------	-------------------------	--


FIRMA DEL EVALUADOR

D. LUIS ALBERTO AGUIRRE DAZÁN
CATEDRÁTICO EN INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN"

OBJETIVO: Determinar el nivel de motivación en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N°22511- El Rosario-Los Aquijes que se encuentran laborando en el año escolar 2018.

APELLIDO SY NOMBRES DEL EVALUADOR: PRADO LOZANO, Pedro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy satisfactorio	Satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Minimo	Insatisfactorio
-------------------	---------------	----------------------------	--------	-----------------


Dr. Pedro Prado Lozano
CPPe: 1321535126

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACION"

OBJETIVO: Determinar el nivel de motivación en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N°22511- El Rosario-Los Aquijes que se encuentran laborando en el año escolar 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CALVO CASTANADUY, Carola

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACION:

Muy satisfactorio	Satisfactorio 	Medianamente satisfactorio	Mínimo	Insatisfactorio
-------------------	---	----------------------------	--------	-----------------


Dra. Carola Calvo Castanaday
DOCTORA DE POSTGRADO

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 1.2. Cuestionario para evaluar el desempeño de los docentes

Validez del instrumento

TITULO: Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes-Ica.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Muy satisfactorio	Satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Mínimo	Insatisfactorio	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño de los docentes	D1: Preparación para el aprendizaje	Características del estudiante	1. Demuestra conocimiento de las características individuales de los estudiantes.						✓		✓		✓	✓			
			2. Demuestra conocimiento de las características socioculturales de los estudiantes.						✓		✓		✓	✓			
		Conocimiento actualizado	3. Demuestra conocimiento actualizado de los temas de su especialidad.						✓		✓		✓	✓			
			4. Selecciona contenidos de enseñanza en función a los aprendizajes fundamentales del marco curricular.						✓		✓		✓	✓			
		Ejecuta proceso de diversificación	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.						✓		✓		✓	✓			
	D2: Enseñanza para el aprendizaje	Expectativas de aprendizaje	9. Comunica a los estudiantes la importancia de los temas tratados para su formación.						✓		✓		✓	✓			
			10. Reflexiona permanentemente sobre la importancia de los nuevos aprendizajes.						✓		✓		✓	✓			
		Convivencia para el aprendizaje	11. Genera relaciones de respeto y colaboración.						✓		✓		✓	✓			
			12. Genera confianza en los estudiantes en la sesión de aprendizaje.						✓		✓		✓	✓			
			13. Resuelve conflictos entre los estudiantes empleando el diálogo y las normas éticas.						✓		✓		✓	✓			
		Desarrollo de la sesión de	14. Promueve la participación de los estudiantes al poner en práctica los conocimientos.						✓		✓		✓	✓			

D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	aprendizaje	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.							/		/		/		/			
	Coordinación con sus pares	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.							/		/		/		/			
	Actitud democrática con su entorno	19. Contribuye a fortalecer un clima democrático a través de su trato con sus pares.							/		/		/		/			
		20. Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad.							/		/		/		/			
	Participación en la gestión de proyectos.	21. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional (PEI).							/		/		/		/			
		22. Participa en la formulación de proyectos de innovación en la Institución Educativa							/		/		/		/			
	Reuniones con padres de familia	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 aprendizaje a través de reuniones periódicas.							/		/		/		/			
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión de la práctica pedagógica	25. Promueve la reflexión de la práctica pedagógica en reuniones con sus colegas.							/		/		/		/			
		26. Promueve la formación de círculos de inter aprendizaje para tratar problemas educativos.							/		/		/		/			
		27. Participa en la reflexión y formulación de las políticas educativas de la institución							/		/		/		/			
	Capacitación permanente	28. Se capacita al menos una vez al año en estrategias de enseñanza.							/		/		/		/			
		29. Ha realizado al menos un estudio de post grado para mejorar su nivel académico.							/		/		/		/			
	Promueve los valores	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.							/		/		/		/			

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE"

OBJETIVO: Determinar el nivel de desempeño docente en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica-2018.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N°22511- El Rosario-Los Aquijes que se encuentran laborando en el año escolar 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: GUTIÉRREZ UJHOA, Cristian Raymond

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Muy satisfactorio	Satisfactorio <input checked="" type="checkbox"/>	Medianamente satisfactorio	Mínimo	Insatisfactorio
-------------------	---	----------------------------	--------	-----------------


Dr. Cristian R. Gutiérrez Ujho
C.P.P. 1547056787
FIRMA DEL EVALUADOR

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE”

OBJETIVO: Determinar el nivel de desempeño docente en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica-2018.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N°22511- El Rosario-Los Aquijes que se encuentran laborando en el año escolar 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinosa Polo, Francisco Alejandro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. en Educación

VALORACIÓN:

Muy bueno ✓	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
-------------	-------	---------	------------	----------------


FIRMA DEL EVALUADOR

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE"

OBJETIVO: Determinar el nivel de desempeño docente en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica-2018.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N°22511- El Rosario-Los Aquijes que se encuentran laborando en el año escolar 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: AGUIRRE BAZÁN LUIS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Muy satisfactorio <input checked="" type="checkbox"/>	Satisfactorio <input type="checkbox"/>	Medianamente satisfactorio <input type="checkbox"/>	Mínimo <input type="checkbox"/>	Insatisfactorio <input type="checkbox"/>
---	--	---	---------------------------------	--


FIRMA DEL EVALUADOR

DR. LUIS ALBERTO AGUIRRE BAZÁN
CATEDRÁTICO DE INVESTIGACION
ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE"

OBJETIVO: Determinar el nivel de desempeño docente en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N°22511- El Rosario-Los Aquijes que se encuentran laborando en el año escolar 2018.

APELLIDO SY NOMBRES DEL EVALUADOR: PRADO LOZANO, Pedro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy satisfactorio	Satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Mínimo	Insatisfactorio
-------------------	---------------	----------------------------	--------	-----------------


Dr. Pedro Prado Lozano
CPPe: 1321535126

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE"

OBJETIVO: Determinar el nivel de desempeño docente en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N°22511- El Rosario-Los Aquijes que se encuentran laborando en el año escolar 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CALVO CASTANADUY, Carola

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACION:

Muy satisfactorio	Satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Minimo	Insatisfactorio
-------------------	---------------	----------------------------	--------	-----------------


Dra. Carola Felicia Castañaday
DOCENTE DE POSTGRADO

FIRMA DEL EVALUADOR

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

A. VALIDEZ CON ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH- CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN

Estadística de fiabilidad

Alpha de Cronbach	N de Items
,897	24

Estadísticas de total de elemento

	Varianza de		Correlación total	Alfa de Cronbach
	Media de escala	escala si el		
	si el elemento se	elemento se ha	de elementos	si el elemento se
	ha suprimido	suprimido	corregida	ha suprimido
I1	45,3333	259,095	,091	,903
I2	44,9333	245,210	,494	,893
I3	44,8000	248,457	,424	,895
I4	45,8000	247,029	,499	,893
I5	45,9333	245,495	,599	,891
I6	45,5333	229,410	,736	,886
I7	45,1333	242,410	,446	,895
I8	45,4000	237,114	,593	,891
I9	45,0667	240,352	,582	,891
I10	44,9333	235,352	,778	,887
I11	45,2667	254,352	,197	,901
I12	45,0000	236,857	,636	,890
I13	45,5333	244,124	,531	,892
I14	45,3333	234,810	,722	,888
I15	45,8000	247,600	,567	,892
I16	45,8667	246,267	,435	,894
I17	45,1333	234,838	,579	,891
I18	45,2000	238,314	,599	,890
I19	45,0667	249,067	,335	,897
I20	44,6667	241,238	,737	,889
I21	45,1333	238,267	,617	,890
I22	45,3333	267,524	-,106	,906
I23	45,4667	251,267	,423	,895
I24	45,4667	247,838	,433	,894

**B. VALIDEZ CON ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH-
CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES**

Estadística de fiabilidad	
Alpha de Cronbach	N de Items
,927	32

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	62,2667	489,781	,339	,927
I2	62,2667	475,067	,571	,924
I3	62,0000	493,714	,238	,928
I4	61,6000	479,257	,610	,924
I5	62,1333	464,410	,646	,923
I6	61,6667	480,810	,581	,924
I7	61,5333	460,124	,614	,923
I8	62,3333	477,381	,523	,924
I9	61,7333	476,781	,539	,924
I10	61,9333	456,924	,874	,920
I11	62,2000	475,171	,486	,925
I12	62,0000	487,429	,397	,926
I13	61,5333	455,981	,877	,920
I14	62,4667	497,267	,200	,928
I15	61,7333	463,924	,715	,922
I16	62,0667	483,067	,472	,925
I17	61,6667	479,667	,607	,924
I18	62,2000	467,600	,658	,923
I19	62,2667	491,352	,382	,926
I20	62,1333	497,552	,144	,930
I21	62,0667	494,352	,210	,928
I22	61,7333	466,924	,802	,921
I23	61,6667	486,524	,377	,926
I24	62,0000	489,571	,407	,926
I25	61,7333	476,781	,735	,923
I26	61,8000	468,171	,745	,922
I27	61,6000	489,686	,448	,925
I28	62,2000	470,314	,527	,925
I29	62,5333	473,124	,570	,924
I30	61,8000	475,171	,438	,926
I31	62,6000	480,829	,419	,926
I32	62,5333	484,410	,435	,925

VALIDEZ DE CONTENIDO V-AIKEN

A. CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN

INDICADOR 1:

CLARIDAD: Está formulado con lenguaje apropiado.

JUECES	D1: Motivación de logro								D2: Motivación de poder								D3: Motivación por afiliación							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
JUEZ 1	0.75	0.75	0.75	0.75	0.50	0.50	0.75	0.75	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	0.75	1.00
JUEZ 2	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75
JUEZ3	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75
PROM1	0.83	0.75	0.75	0.75	0.67	0.75	0.75	0.83	0.92	0.92	0.83	0.83	0.83	0.75	0.75	0.92	0.83	0.75	1.00	0.83	0.83	0.92	0.83	0.83
PROM2	0.76								0.84								0.85							
PROM3	0.82																							

INDICADOR 2: PERTINENCIA: El instrumento es útil para la presente investigación

JUECES	D1: Motivación de logro								D2: Motivación de poder								D3: Motivación por afiliación							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
JUEZ 1	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00
JUEZ 2	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.50	0.50	0.75	0.50	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75
JUEZ 3	1.00	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75
PROM1	0.83	0.83	0.75	0.83	0.75	0.83	0.75	0.75	0.92	0.83	0.83	0.92	0.83	0.83	0.92	0.67	0.75	0.75	0.67	0.75	0.83	0.83	0.83	0.83
PROM2	0.79								0.84								0.78							
PROM3	0.81																							

	I1	I2	Total
P1	0.83	0.83	0.83
P2	0.75	0.83	0.79
P3	0.75	0.75	0.75
P4	0.75	0.83	0.79
P5	0.67	0.75	0.71
P6	0.75	0.83	0.79
P7	0.75	0.75	0.75
P8	0.83	0.75	0.79
P9	0.92	0.92	0.92
P10	0.92	0.83	0.88
P11	0.83	0.83	0.83
P12	0.83	0.92	0.88
P13	0.83	0.83	0.83
P14	0.75	0.83	0.79
P15	0.75	0.92	0.83
P16	0.92	0.67	0.79
P17	0.83	0.75	0.79
P18	0.75	0.75	0.75
P19	1.00	0.67	0.83
P20	0.83	0.75	0.79
P21	0.83	0.83	0.83
P22	0.92	0.83	0.88
P23	0.83	0.83	0.83
P24	0.83	0.83	0.83
D1	0.76	0.79	0.78
D2	0.84	0.84	0.84
D3	0.85	0.78	0.82
TOTAL	0.82	0.81	0.81

V- AIKEN **0.81**
 El instrumento es
 válido

B.CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES

INDICADOR 1:

CLARIDAD: Está formulado con lenguaje apropiado.

JUECES	D1: Preparación para el aprendizaje								D2: Enseñanza para el aprendizaje								D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad								D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente							
	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
JUEZ 1	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	0.50	0.50	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
JUEZ 2	0.75	0.50	0.75	0.75	0.50	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
JUEZ 3	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
PRO M1	0.75	0.83	0.75	0.75	0.75	0.75	0.67	0.67	0.83	0.92	0.92	1.00	0.92	0.92	1.00	1.00	0.92	0.92	1.00	0.92	0.92	0.92	0.83	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
PRO M2	0.74								0.94								0.93								1.00							
PRO M3	0.90																															

INDICADOR 2:

PERTINENCIA: El instrumento es útil para la presente investigación

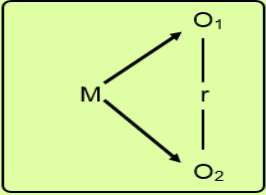
JUECES	D1: Preparación para el aprendizaje								D2: Enseñanza para el aprendizaje								D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad								D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
JUEZ 1	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75
JUEZ 2	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
JUEZ 3	1.00	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00
PRO M1	0.92	1.00	0.83	0.83	0.75	0.83	0.92	0.83	0.83	1.00	0.92	1.00	0.83	0.83	0.83	0.83	0.92	0.83	0.92	0.83	0.75	0.83	0.75	0.83	0.83	0.75	0.83	0.92	0.83	0.92	0.92	0.92
PRO M2	0.86								0.89								0.83								0.86							
PRO M3	0.86																															

	I1	I2	Total
P1	0.75	0.92	0.83
P2	0.83	1.00	0.92
P3	0.75	0.83	0.79
P4	0.75	0.83	0.79
P5	0.75	0.75	0.75
P6	0.75	0.83	0.79
P7	0.67	0.92	0.79
P8	0.67	0.83	0.75
P9	0.83	0.83	0.83
P10	0.92	1.00	0.96
P11	0.92	0.92	0.92
P12	1.00	1.00	1.00
P13	0.92	0.83	0.88
P14	0.92	0.83	0.88
P15	1.00	0.83	0.92
P16	1.00	0.83	0.92
P17	0.92	0.92	0.92
P18	0.92	0.83	0.88
P19	1.00	0.92	0.96
P20	0.92	0.83	0.88
P21	0.92	0.75	0.83
P22	0.92	0.83	0.88
P23	0.83	0.75	0.79
P24	1.00	0.83	0.92
P25	1.00	0.83	0.92
P26	1.00	0.75	0.88
P27	1.00	0.83	0.92
P28	1.00	0.92	0.96
P29	1.00	0.83	0.92
P30	1.00	0.92	0.96
P31	1.00	0.92	0.96
P32	1.00	0.92	0.96
D1	0.74	0.86	0.80
D2	0.94	0.89	0.91
D3	0.93	0.83	0.88
D4	1.00	0.86	0.93
TOTAL	0.90	0.86	0.88

V- AIKEN **0.88**
El instrumento es
válido

ANEXO 2: Matriz de consistencia

TITULO: Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes-Ica.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa N° 22511 - El Rosario, los Aquijes, Ica- 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿En qué medida se relaciona la motivación con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Establecer en qué medida se relaciona la motivación con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL La motivación se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Existe una relación significativa entre la motivación y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 22511- El</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: <i>Motivación</i></p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La motivación de logro • La motivación afiliativa o de asociación • La motivación por el poder <p>VARIABLE DEPENDIENTE: <i>Desempeño de los docentes</i></p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparación para el aprendizaje • Enseñanza para el aprendizaje 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: NO EXPERIMENTAL</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: DESCRIPTIVO CORRELACIONAL</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD M[M] --> O1[O1] M --> O2[O2] O1 --- r[r] --- O2 </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra probabilística (docentes de la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica). O1 = Motivación. O2 = Desempeño de los docentes. r = Relación entre variables (La prueba no paramétrica Rho Spearman).</p> <p>POBLACIÓN/MUESTRA:</p>

<p>¿En qué medida se relaciona la motivación con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018?</p>	<p>Establecer en qué medida se relaciona la motivación con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.</p>	<p>Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018. Existe una relación significativa entre la motivación y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad • Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. 	<p>POBLACIÓN: Cuantitativamente la población la constituyen 50 docente de ambos turnos.</p>											
<p>¿En qué medida se relaciona la motivación con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018?</p>	<p>Establecer en qué medida se relaciona la motivación con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la motivación y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.</p>		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Población</th> <th>Turno</th> <th>Cantidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Profesores</td> <td>Mañana</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>Tarde</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td colspan="2">TOTAL</td> <td>50 docentes</td> </tr> </tbody> </table>	Población	Turno	Cantidad	Profesores	Mañana	24	Tarde	26	TOTAL		50 docentes
Población	Turno	Cantidad													
Profesores	Mañana	24													
	Tarde	26													
TOTAL		50 docentes													
<p>¿En qué medida se relaciona la motivación con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en</p>	<p>Establecer en qué medida se relaciona la motivación con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en</p>	<p>Existe una relación significativa entre la motivación y el desarrollo de la</p>	<p>MUESTRA: Está constituida por los 50 docentes igual a la población por ser pequeña.</p>												

<p>la institución educativa N° 22511-El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018?</p> <p>¿En qué medida se relaciona la dimensión motivación de logro con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018?</p> <p>¿En qué medida se relaciona la dimensión motivación de poder con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018?</p> <p>¿En qué medida se relaciona la dimensión</p>	<p>la institución educativa N° 22511-El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.</p> <p>Establecer en qué medida se relaciona la dimensión motivación de logro con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.</p> <p>Establecer en qué medida se relaciona la dimensión motivación de poder con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.</p> <p>Establecer en qué medida se relaciona la dimensión</p>	<p>profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa N° 22511-El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.</p> <p>Existe una relación significativa entre la motivación de logro con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.</p> <p>Existe una relación significativa entre la motivación de poder con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.</p>		
--	--	--	--	--

<p>motivación por afiliación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018?</p>	<p>motivación por afiliación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la motivación por afiliación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.</p>		
---	---	--	--	--

ANEXO 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio



I.E.22511- El Rosario- Los Aguijes
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”



CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA I.E. 22511- EL ROSARIO – LOS AQUIJES, QUIEN SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

Que, la Mg. **MARÍA LUISA OLIVERA MACHADO**, estudiante de la Escuela de Posgrado , Programa de Doctorado en Educación de la Universidad “César Vallejo” –Ica, aplicó los instrumentos de evaluación denominados **“Cuestionario sobre Motivación”** y **“Cuestionario sobre desempeño docente”** correspondiente a la tesis de investigación titulada: **Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aguijes-Ica-2018**, la aplicación se realizó entre los días 24 y 25 del mes de mayo del 2018 a los docentes de esta institución quienes son parte de la población y muestra de estudio de su investigación.

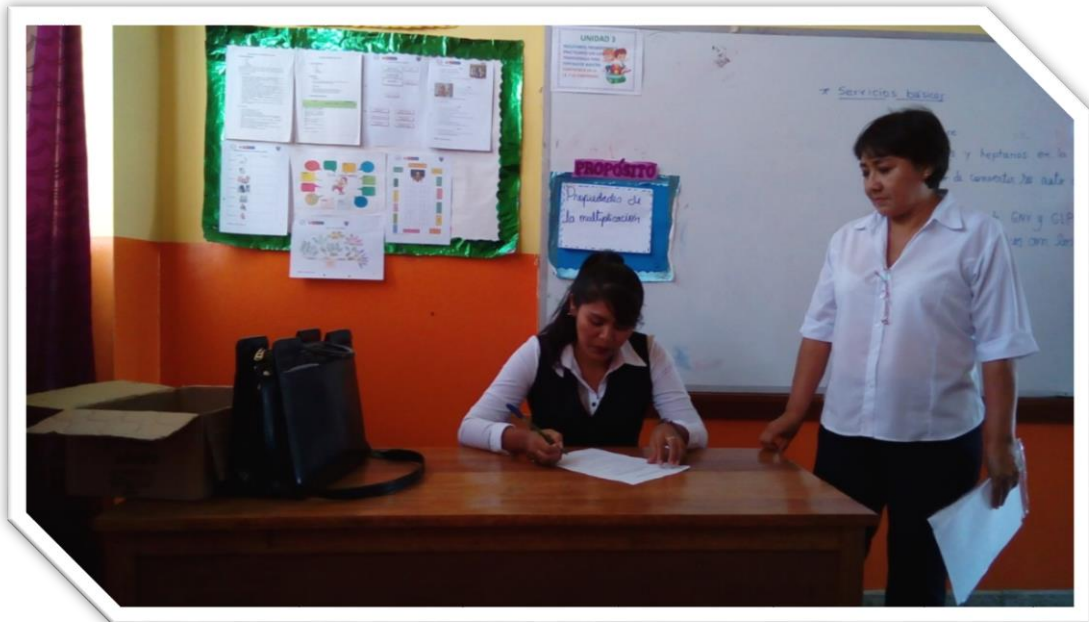
Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

Ica, 28 de mayo del 2018



ANEXO 4: Otras evidencias

ANEXO 4.1. Fotos



**APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN
EN LOS DOCENTES**





APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES



ANEXO 4.2: DATA DE RESULTADOS

A. CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN

	D1: Motivación de logro								D2: Motivación de poder								D3: Motivación por afiliación								D1	D2	D3	TOTAL
	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	1	3	3	0	1	1	3	1	4	4	1	4	2	1	3	1	4	2	0	4	4	1	2	2	13	20	19	52
2	1	2	2	2	2	4	3	1	2	2	0	2	2	3	2	2	4	4	3	4	3	1	1	0	17	15	20	52
3	3	3	2	0	2	2	3	2	4	3	0	4	2	2	1	4	0	1	4	2	3	2	1	3	17	20	16	53
4	4	0	1	1	2	1	3	4	2	1	4	0	2	2	0	1	2	0	3	2	0	1	1	0	16	12	9	37
5	3	2	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	1	0	6	3	6	15
6	0	1	1	1	1	0	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	0	1	2	6	14	11	31
7	0	2	3	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	2	2	1	3	1	2	9	5	11	25
8	3	4	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	4	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	23	21	20	64
9	1	1	3	2	1	0	4	0	1	1	2	2	2	1	1	0	2	2	0	1	0	4	2	3	12	10	14	36
10	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	4	2	2	2	2	0	2	4	1	3	4	2	2	2	22	17	20	59
11	3	3	4	2	0	0	0	1	3	3	2	1	0	1	1	2	1	3	3	3	3	4	3	2	13	13	22	48
12	3	1	1	2	1	3	0	2	3	3	3	3	1	1	1	2	4	3	3	3	3	2	4	2	13	17	24	54
13	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	2	4	27	27	26	80
14	2	3	3	3	1	1	1	1	0	3	3	2	4	2	2	0	2	3	3	2	2	2	1	2	15	16	17	48
15	0	4	4	2	1	3	3	3	3	2	3	3	1	4	2	2	4	2	1	3	2	0	2	1	20	20	15	55
16	4	0	1	2	1	1	3	3	2	2	1	3	2	4	3	2	2	1	2	3	2	4	4	2	15	19	20	54
17	1	1	3	2	1	1	3	1	2	2	2	2	4	1	4	2	1	0	3	2	2	2	4	2	13	19	16	48
18	1	3	2	4	4	3	2	4	3	4	4	3	1	4	4	4	2	2	3	3	2	2	1	1	23	27	16	66
19	1	3	2	4	3	4	3	3	4	1	2	4	3	1	1	2	2	4	3	3	3	2	3	0	23	18	20	61
20	2	2	3	1	1	2	0	4	2	3	1	0	1	1	3	1	1	1	3	1	2	3	3	3	15	12	17	44

21	2	0	1	2	4	1	4	1	3	1	3	2	1	2	4	2	0	0	2	3	2	0	2	0	15	18	9	42
22	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	3	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	16	19	14	49
23	1	0	3	2	1	3	1	3	1	2	2	1	4	2	1	4	0	0	1	2	3	3	0	1	14	17	10	41
24	2	4	3	2	0	3	1	0	2	2	1	3	4	0	3	0	1	3	1	2	2	3	4	2	15	15	18	48
25	3	2	3	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	3	1	0	1	0	1	2	3	3	11	8	11	30
26	0	0	2	1	1	1	1	0	2	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	6	6	5	17
27	3	2	2	2	1	3	0	2	1	1	3	1	2	2	4	1	1	3	3	0	3	2	3	4	15	15	19	49
28	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	4	2	2	2	27	27	22	76
29	2	3	2	0	2	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	2	0	0	1	1	10	5	6	21
30	2	2	3	2	2	4	2	2	4	3	4	3	2	2	2	2	4	2	4	3	4	3	2	3	19	22	25	66
31	1	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	18	29	29	76
32	3	0	0	2	4	3	3	2	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	0	3	3	17	27	24	68
33	4	2	1	2	1	1	1	4	3	1	3	2	0	2	1	0	1	2	2	1	1	2	4	3	16	12	16	44
34	2	2	3	2	2	2	4	1	4	2	4	4	2	2	4	3	4	2	4	1	4	1	2	3	18	25	21	64
35	1	3	2	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	2	4	3	0	1	2	3	23	25	18	66
36	3	2	0	0	1	1	3	1	4	4	1	4	2	1	3	1	4	2	0	4	4	2	2	2	11	20	20	51
37	2	0	0	2	2	4	3	1	2	2	0	2	2	3	2	2	4	4	3	4	3	1	3	2	14	15	24	53
38	0	1	1	0	2	2	3	2	4	3	0	4	2	2	1	4	0	1	4	2	3	2	0	0	11	20	12	43
39	1	1	1	1	2	1	3	4	2	1	4	0	2	2	0	1	2	0	3	2	0	3	1	2	14	12	13	39
40	1	0	3	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	4	3	5	12
41	1	3	2	1	1	0	1	3	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	12	14	16	42
42	3	2	2	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	2	2	1	4	2	3	11	5	14	30
43	0	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	4	1	3	2	2	3	3	2	3	2	2	19	21	19	59
44	3	4	1	2	1	0	4	0	1	1	2	2	2	1	1	0	2	2	0	1	0	2	4	3	15	10	14	39
45	2	4	2	2	2	3	3	4	2	3	4	2	2	2	2	0	2	4	1	3	4	3	4	4	22	17	25	64

46	4	2	3	2	0	0	0	1	3	3	2	1	0	1	1	2	1	3	3	3	3	3	2	2	12	13	20	45
47	1	1	3	2	1	3	0	2	3	3	3	3	1	1	1	2	4	3	3	3	3	3	3	0	13	17	22	52
48	2	4	3	2	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	4	21	27	28	76
49	3	3	3	3	1	1	1	1	0	3	3	2	4	2	2	0	2	3	3	2	2	3	4	2	16	16	21	53
50	4	1	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	1	4	2	2	4	2	1	3	2	2	3	2	19	20	19	58

B. CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES

	D1: Preparación para el aprendizaje								D2: Enseñanza para el aprendizaje								D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad								D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						D1	D2	D3	D4	TOTAL					
	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	1	1	4	4	1	4	4	1	4	3	1	2	4	1	3	4	2	4	2	0	4	4	1	4	2	3	2	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	89
2	1	4	2	4	4	3	4	2	4	2	0	3	3	0	3	2	2	4	2	1	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	1	1	1	2	4	1	2	2	2	83
3	2	2	4	3	1	4	0	1	3	1	2	3	3	1	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	1	2	4	1	0	1	7	1	1	1	1	64	
4	2	1	0	2	2	1	0	2	4	3	0	0	3	0	2	1	4	0	0	4	2	3	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	1	0	1	1	1	2	66	
5	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	2	5	4	4	4	6	19			
6	2	0	2	2	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	0	3	1	0	1	1	0	7	4	1	7	33			
7	0	0	1	1	0	1	0	2	1	0	1	3	0	2	1	0	2	2	1	2	2	1	2	0	2	2	2	0	1	0	1	0	5	8	1	8	33			
8	1	4	2	2	4	2	4	4	2	3	3	2	4	1	3	0	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	1	3	0	0	2	1	2	1	5	76		

9	2	1	3	3	2	3	3	0	1	1	0	2	0	2	2	2	1	0	1	0	0	0	1	2	2	0	1	1	0	2	1	1	1	7	1	5	8	40
10	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2	3	3	4	2	2	1	2	1	0	4	4	2	2	4	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	79	
11	0	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	1	2	3	3	0	0	0	0	2	1	2	1	1	66	
12	2	1	0	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	1	0	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	0	4	1	2	1	1	2	1	75	
13	4	3	3	2	4	3	3	2	2	4	4	2	4	3	4	2	4	4	1	4	0	3	1	2	4	3	4	2	4	4	4	3	2	2	1	2	96	
14	2	3	2	2	2	3	3	1	0	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	0	1	2	1	1	2	1	69	
15	2	1	1	2	0	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	0	2	2	3	2	3	2	2	4	2	4	1	1	1	1	2	1	72	
16	2	3	3	3	0	3	3	3	2	1	2	0	2	2	1	3	3	2	1	0	2	2	2	1	2	2	3	3	4	1	3	4	2	1	1	2	68	
17	3	2	4	4	2	4	3	1	1	2	0	2	1	2	0	2	2	2	1	3	3	2	3	1	2	3	4	1	0	1	1	1	2	2	1	1	63	
18	0	0	2	2	2	3	3	3	1	2	2	0	1	1	1	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	1	4	1	0	2	1	1	1	1	61	
19	4	4	3	4	3	4	4	2	4	1	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	3	4	1	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	2	10	
20	0	1	2	3	2	3	2	0	2	2	2	3	1	2	0	3	1	1	2	3	1	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2	1	1	1	1	57	
21	0	3	1	2	0	0	4	0	3	1	3	2	3	1	0	2	1	0	0	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	4	3	1	1	1	1	1	58	
22	1	3	2	2	2	3	4	1	2	1	2	3	2	1	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	1	2	3	1	0	1	1	1	1	62	
23	1	1	0	1	1	0	3	3	1	2	2	0	3	1	3	2	2	0	0	1	2	3	3	2	2	3	2	4	2	4	1	0	1	1	1	1	55	

24	1	1	2	1	0	0	4	3	2	2	2	0	2	0	1	3	1	1	2	2	2	0	0	2	2	0	2	1	2	0	1	1	1	2	1	1	1	9	43
25	0	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	2	0	0	0	1	1	4	4	4	5	17		
26	0	0	2	3	2	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	2	1	0	1	0	0	0	1	2	0	0	0	1	8	2	6	4	20		
27	2	2	2	3	3	3	4	2	2	1	2	1	1	1	2	3	2	1	3	3	0	3	1	3	0	3	3	2	4	4	0	1	2	1	1	1	67		
28	2	2	4	3	4	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	3	2	1	2	3	2	3	2	2	1	0	1	2	1	1	1	72		
29	2	4	2	2	4	3	4	2	2	0	3	1	2	2	2	1	2	1	0	0	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	3	0	2	1	1	1	60		
30	2	2	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	4	0	2	2	2	2	99		
31	2	4	3	1	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	2	2	2	104		
32	3	4	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	1	2	3	2	2	108		
33	2	4	2	3	3	2	0	4	3	1	3	2	2	4	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	3	3	0	1	3	1	1	1	2	1	1	1	63		
34	2	1	4	4	1	4	3	2	4	2	4	3	4	4	2	2	2	4	2	4	3	4	1	2	3	4	4	4	3	4	1	1	2	2	2	2	92		
35	2	2	2	2	0	2	3	4	2	4	4	2	3	4	3	2	3	1	2	4	3	3	4	4	2	4	2	2	3	1	0	0	1	2	2	1	79		
36	4	2	4	3	3	4	3	1	4	3	1	2	4	1	2	1	2	4	2	0	4	4	1	4	2	3	2	4	4	3	4	4	2	1	2	2	89		
37	1	3	1	2	2	3	3	2	4	2	0	3	3	0	3	2	2	4	2	1	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	1	4	1	1	2	2	79		
38	1	2	1	2	3	3	4	1	3	1	2	3	3	1	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	65		

3									4	3	0	4	3	4	3	4	4	0	0	4	2	3	4	2	2	2	4	4	2	4	4	0	2	2	1	2	87	
4									1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	2	4	5	3	6	18			
4									1	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	1	2	3	2	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	71	
4									1	2	1	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	0	1	0	1	0	2	0	1	1	8	56
4									2	3	3	4	3	1	3	0	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	1	3	0	0	2	1	1	2	1	75
4									1	1	0	2	0	2	2	2	1	0	1	0	0	0	1	2	2	0	1	1	0	2	1	0	5	1	5	7	27	
4									2	3	4	2	3	3	4	2	2	1	2	1	0	4	4	2	2	4	2	1	1	1	1	1	1	9	2	1	1	71
4									3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	1	2	3	3	0	0	0	0	2	2	2	1	1	73	
4									3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	0	4	1	2	1	2	2	1	1	78
4									2	4	4	2	4	3	3	4	2	2	1	2	0	3	1	2	4	3	3	2	4	1	2	4	2	2	1	2	2	88
4									0	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	0	1	3	1	1	2	1	2	1	71
5									3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	0	2	2	3	2	3	2	2	4	2	4	1	2	2	2	1	2	2	82

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

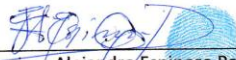
Yo, Francisco Alejandro Espinoza Polo, docente de la experiencia curricular de desarrollo del proyecto de investigación III, del ciclo V; y revisor del trabajo académico titulado:

“Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes - Ica.”

De la estudiante: **Olivera Machado Maria Luisa**, he Constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 21%, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ica, 01 de Diciembre del 2018



Francisco Alejandro Espinoza Polo

Desarrollo del Proyecto de Investigación

DNI: 17839286

DECLARACIÓN JURADA


Yo, **Olivera Machado, María Luisa**, estudiante de la Escuela de posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo-región Ica; declaro que el trabajo académico titulado **“Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes-Ica.”**

Es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Ica, 01 de diciembre del 2018.


Olivera Machado, María Luisa
DNI: 21493027



T052_OliveraMachado MariaLuca.pdf - Adobe Acrobat Reader DC

Ver Ventana Ayuda

erramientas T052_21493027D_... x

70 / 74 73.5%

idones X

T052_21493027D_OliveraMachado MariaLuca

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%	21%	1%	2%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe	7%
2	repositorio.unheval.edu.pe	3%
3	repositorio.une.edu.pe	2%
4	cybertesis.unmsm.edu.pe	1%
5	www.scribd.com	1%

Exportar archivo PDF

Crear archivo PDF

Adobe PDF Pack

Convertir archivos a PDF y combinarlos fácilmente con otros tipos de archivos suscripción de pago

Seleccionar archivo para convertir a PDF

Seleccionar archivo

Editar PDF

Comentar

Combinar archivos

Convierte y edita PDF con Acrobat Pro DC


Iniciar versión de prueba gratuita

Correo: Grecia - Outlook - Google Chrome

https://outlook.live.com/mail/deeplink?version=2019061701.06&popoutv2=1

Responder | Eliminar | No deseado | Bloquear

[Educ. Educ.] Envío recibido

 noreply@publicknowledgeproject.org
Mié 19/6/2019 18:52
Usted

María Luisa Olivera Machado:

Gracias por enviarnos su manuscrito "Motivación y desempeño docente de una institución educativa, Los Aquijes-Ica." a Educación y Educadores. Gracias al sistema de gestión de revistas online que usamos podrá seguir su progreso a través del proceso editorial identificándose en el sitio web de la revista:

URL del manuscrito:
<http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/author/submission/11323>
Nombre de usuario/a: mariaolivera

Si tiene cualquier pregunta no dude en contactar con nosotros/as. Gracias por tener en cuenta esta revista para difundir su trabajo.

Ciro Parra Moreno
Educación y Educadores
Revista Educación y Educadores
Facultad de Educación
Universidad de La Sabana
<http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/>