



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Motivación y desempeño de los docentes de educación inicial de la Red 08 y 11

UGEL 06 Ate – 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Heredia Cajavilca, Elva Izchel (ORCID: 0000-0001-9823-7361)

ASESORA:

Dra. Ancaya Martínez, María del Carmen E. (ORCID: 0000-0003-4204-1321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por permitirme estar aquí hoy, a Elba Cajavilca Julian y Pedro Heredia Pozo mis amados padres, a mis hermanos, a mi esposo y mis queridos hijos que siempre me han motivado a seguir adelante a pesar de las dificultades que en el camino se pudieron presentar.

Agradecimiento

Mi sincero agradecimiento a la Universidad César Vallejo y a toda su comunidad por ayudarme a seguir creciendo profesionalmente.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	8
2.1. Tipo y diseño de investigación	8
2.2. Operacionalización de variables	9
2.3. Población, muestra y muestreo	9
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	9
2.5. Procedimiento	10
2.6. Método de análisis de datos	10
2.7. Aspectos éticos	10
III. RESULTADOS	11
3.1. Resultados descriptivos de la variable Motivación y dimensiones	11
3.2. Resultados descriptivos de la variable Desempeño y dimensiones	12
3.3. Resultados descriptivos de la variable Desempeño	13
3.4. Análisis inferencial	14
IV. DISCUSIÓN	17
V. CONCLUSIONES	19
VI. RECOMENDACIONES	20
REFERENCIAS	21
ANEXOS	25
Anexo 1. Matriz de consistencia	26
Anexo 2. Matriz operacionalización de la variables	28

Anexo 3. Distribución de la población y muestra	32
Anexo 4. Validacion de instrumentos	33
Anexo 5. Instrumentos	34
Anexo 6. Ficha técnica de los instrumentos	37
Anexo 7. Validez por juicio de expertos	39
Anexo 8. Estadísticas de fiabilidad	40
Anexo 9. Base de datos	44
Anexo 10. Resultados descriptivos	48

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Correlaciones entre la variable Motivación y la variable desempeño docente.	14
Tabla 2 Correlaciones entre la dimensión necesidad de logro y la variable desempeño docente.	15
Tabla 3 Correlaciones entre la dimensión Necesidad de afiliación y la variable desempeño docente.	15
Tabla 4 Correlaciones entre la dimensión Necesidad de poder y la variable desempeño docente.	16
Tabla 5 Operacionalización de la variable Motivación	31
Tabla 6 Operacionalización de la variable Desempeño	31
Tabla 7 Distribución de la población	32
Tabla 8 Distribución de la muestra	32
Tabla 9 Confiabilidad de los instrumentos	40
Tabla 10 Base de datos – Prueba piloto del cuestionario Motivación	42
Tabla 11 Base de datos – Prueba piloto del cuestionario Desempeño docente	43
Tabla 12 Distribución de frecuencias de la variable Motivación	48
Tabla 13 Distribución de frecuencias de la dimensión Necesidad de logro	48
Tabla 14 Distribución de frecuencias de la dimensión Necesidad de afiliación	48
Tabla 15 Distribución de frecuencias de la dimensión Necesidad de poder	48
Tabla 16 Distribución de frecuencias de la variable Desempeño docente	49
Tabla 17 Distribución de frecuencias de la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	49
Tabla 18 Distribución de frecuencias de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	49
Tabla 19 Distribución de frecuencias de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	50
Tabla 20 Distribución de frecuencias de la dimensión Desarrollo de la profesión y la identidad docente	50

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema del diseño de investigación.	8
Figura 2. Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Motivación.	11
Figura 3. Distribución de frecuencias de la variable Motivación.	12
Figura 4. Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Desempeño.	12
Figura 5. Distribución de frecuencias de la variable Desempeño.	13

Resumen

La presente tesis se enmarcó en la línea de investigación Gestión y calidad educativa. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño de los docentes de educación inicial de la Red 08 y 11 UGEL 06 Ate- 2020.

La investigación fue de tipo básica, con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La población estuvo conformada por los docentes de la Red 08 y 11 UGEL 06 Ate. La muestra estuvo conformada por 60 docentes. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El cuestionario para medir la variable motivación estuvo conformado por 25 ítems y el cuestionario para medir la variable desempeño de los docentes, por 24 ítems. Se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 para procesar los datos.

Los resultados de la investigación determinaron que la variable motivación se relaciona directa y significativamente con la variable desempeño docente, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.765, con un p_valor calculado de 0.000 lo que permitió la comprobación de la hipótesis planteadas concluyendo que la relación entre las variables es positiva, fuerte alta.

Palabras claves: *Motivación, desempeño docente, educación inicial.*

Abstract

This thesis was framed in the research line Educational management and quality. The objective of the research was to determine the relationship between motivation and performance of initial education teachers from network 08 and 11 UGEL 06 Ate - 2020.

The research was basic, with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population was made up of teachers from network 08 and 11 UGEL 06 Ate. The sample was made up of 60 teachers. The technique used to collect information was the survey and the instrument was the questionnaire. The questionnaire to measure the motivation variable consisted of 25 items and the questionnaire to measure the variable teacher performance, by 24 items. The statistical software SPSS version 25 was used to process the data.

The results of the investigation determined that the motivation variable is directly and significantly related to the teaching performance variable, with a Spearman correlation coefficient of 0.765, with a calculated p_value of 0.000, which allowed the verification of the hypothesis proposed, concluding that the relationship among the variables it is positive, strong high.

Keywords: *Motivation, teaching performance, kindergarten, preschool education.*

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la sociedad ha atravesado por grandes cambios en torno a las teorías de las organizaciones centradas en la eficiencia y eficacia en el desempeño de los docentes. La motivación conduce al comportamiento de una persona hacia un objetivo favorable y por ende un buen desempeño, estos planteamientos son aplicados considerando que la motivación del personal y el desempeño de su labor, y es posible afirmar que la calidad del trabajo realizado, está sujeta al interés y preocupación lo cual generará satisfacción laboral y en consecuencia un desempeño eficaz del docente (Alonso, 2005).

Hoy en día la motivación es estudiada a profundidad por la Psicología de la Motivación, analizando la relación de las acciones y decisiones del ser humano (Oettinger y Mayer, 2002; Gollwitzer y Getting, 2015). Los procesos pedagógicos y de aprendizaje del factor psico-educativo de la motivación son actividades muy explícita o implícita (Fredricks, Blumenfeld y Paris, 2004).

Los autores Scheuer y Klausner, (20039; Thoman, Sansone y Pasupathi, (2007); Ferssizidis, et al., (2016) expresan que el ser humano al estar vinculado a la familia, la escuela entre otros, aprende a regular su motivación, y al mismo tiempo se asigna roles y atributos que le generen satisfacción.

En la actualidad el mundo entero al igual que el Perú está atravesando una crisis generada debido a la pandemia a causa COVID-19 o SARS CoV-2, lo cual ha llevado a los gobiernos a emitir nuevas políticas para proteger a los ciudadanos y entre éstas, las medidas de suspensión de clases en todas las instituciones educativas (Alvarez y Harris, 2020).

En nuestro país la pandemia ocasionó la búsqueda de alternativas de solución en los procesos de enseñanza – aprendizaje, con el fin de coadyudar las dificultades educativas (Unesco, 2020). Esto representó un reto para la administración educativa, ya que las metodologías de enseñanza y aprendizaje debieron superar grandes obstáculos donde las clases virtuales fueron necesarias. Aparte de los cambios ya producidos en las últimas décadas que obligaron a las instituciones de acrecentar los niveles de competitividad, de exigencia y la búsqueda del éxito. Alcanzar estas expectativas condujo a las instituciones a revalorar la gestión del talento humano con el objetivo de mejorar el desempeño de los docentes. No obstante, a lo largo del tiempo se observó que los directivos mostraron dificultades en la conducción de un grupo de docentes con actitudes reacias ante los cambios que la institución realizaban para mejorar la calidad del servicio ya sea por diversos motivos; el horario, incentivo, ambiente de trabajo, etc. (Moreno, 2020).

Esta situación se presenta de forma notoria en la Red 08 y 11 de la UGEL 06 Ate, donde se aprecia situaciones de falta de motivación por parte de los docentes que afectan su desempeño, además del malestar por la escala salarial distinta que reciben. En ese sentido, es importante realizar esta investigación para determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de educación inicial de la Red 08 y 11 de la UGEL 06 Ate que contribuirá a determinar si el rol del docente es fundamental en la mejora de los procesos de aprendizaje de los estudiantes, lo que significa que el cambio en la educación requiere de equipos de docentes motivados, proactivos e innovadores.

En cuanto a los antecedentes internacionales realizados en torno a la motivación y desempeño docente, se revisó la investigación de Shibiti (2020) de Sudáfrica, quien investigó el desempeño docente de las escuelas públicas. El objetivo fue investigar la influencia de los factores de retención en el compromiso laboral. Se utilizó un diseño cuantitativo, y se aplicaron 278 cuestionarios a una muestra por conveniencia conformada por maestros de escuelas públicas en el Municipio de Tshwane. Se concluyó que existe relación entre las variables de estudio, es decir que se demuestra que RFMS de manera significativa y positiva se correlaciona con UWES ($r = 0.60$; efecto grande; $p < 0.001$). Los resultados también indicaron que, en general, RFMS se correlacionó significativamente con vigor ($r = 0.60$; efecto grande; $p < 0.001$), dedicación ($r = 0.54$; efecto grande; $p < 0.01$) y absorción ($r = 0,49$; efecto medio; $p < 0,01$), Por lo tanto, se acepta la Hipótesis 1.

En Brasil, Vasconcelos, Coelho, Barbosa y Alves (2019) en su estudio sobre la motivación docente y la teoría de la autodeterminación, tuvo como objetivo analizar los factores motivacionales que llevan a los profesores a enseñar en cursos de posgrado, basados en la teoría de la autodeterminación. Investigación de diseño cuantitativo correlacional. De acuerdo con los resultados obtenidos (valor $p = 0,99$) ninguna de las variables mostró ser estadísticamente significativa, entonces se rechaza la hipótesis planteada.

Así mismo en Indonesia, Andriani, Kesumawati y Kristiawan (2018) realizaron su investigación sobre liderazgo transformacional y la motivación laboral. Fue una investigación cuantitativa, correlacional con una población de 790 maestros de SMK Negeri en Palembang y una muestra de 193 docentes. Se concluyó que el liderazgo transformacional tiene un resultado positivo y significativo en el desempeño de los maestros SMK Negeri en Palembang.

Por su parte en Colombia, Franco, Vélez y López-Arellano (2018) estudiaron la motivación actual del profesorado del área metropolitana de Medellín, analizaron diversos

factores motivacionales en 484 profesores de 9 municipios o localidades de la zona, los datos se recopilaron mediante un cuestionario y fueron procesados mediante SPSS obteniendo que la vocación es el factor de mayor impacto en la motivación de los docentes en tanto que el reconocimiento económico presentó un menor efecto, donde el 38.2% validan completamente su vocación de docencia.

Al nivel nacional se localizaron estudios como el de Gutierrez (2018) presenta su trabajo Clima Institucional y desempeño docente, teniendo como objetivo la determinación en cuanto a la relación de las variables. Según los resultados del tratamiento estadístico permiten decir que existen suficientes certezas para indicar que se encuentra una correspondencia importancia en la existencia de correlación entre las variables determinadas, donde los valores presentados dan sustento ($T_c=0,891$, $p=0,000$).

En Chiclayo, el trabajo realizado por Vargas y Vásquez (2018) propuso un liderazgo para desarrollar la motivación docente, realizada con el objetivo de crear un plan para reforzar el liderazgo aumentando la motivación, de diseño metodológico descriptivo de tipo cuantitativo, donde se trabajó con una muestra compuesta por 60 maestros de distintos colegios. Se concluye en que hay un mínimo grado de motivación en los maestros, debido al liderazgo predominante en el equipo directivo es deficiente en cada colegio, es decir que el 13.3% nunca está motivado, el 40% a veces está motivado, el 35% casi siempre está motivado y el 11.7% siempre está motivado.

Asimismo en Puno, Callata y Fuentes (2018) en su investigación sobre motivación laboral y desempeño docente, tuvo como objetivo encontrar el vínculo entre ellas, de diseño metodológico descriptivo, de tipo cuantitativo, la muestra estudiada fue de 77 maestros de la carrera de educación, a estos se les entregó un cuestionario. Concluyeron que predominó el nivel alto con (77.8%). Así mismo, el valor teórico ($p_c=.075$), es decir que no existe correlación entre las variables.

Por su parte, Nieves (2018) en su investigación sobre motivación institucional y desempeño docente, concluyendo que se evidenció una correlación entre las variables con un $\rho=0.698$ y un p_valor de 0.000. Asimismo el desempeño del docente se encuentra en un nivel muy eficiente de un 43.5% y predominó el nivel bueno 53.2% de la motivación institucional.

En el Callao, Zela, Castro y Zuta (2018) estudiaron la influencia de la motivación profesional en el desempeño laboral de los docentes, en un diseño metodológico de tipo correlacional descriptivo, las personas que intervinieron fueron 28 maestros a los que se les

aplicó un cuestionario de práctica clínica como técnica de recolección. Concluyeron que la motivación tiene gran incidencia en el rendimiento laboral de los maestros, las estrategias de motivación empleados a los maestros repercute en su rendimiento en el aspecto de prácticas clínicas, el grado de rendimiento de los maestros es medio.

En el trabajo de Canchari (2017) sobre motivación y desempeño, logro obtener los siguientes resultados de los encuestado que percibieron en un 61.1% de nivel alto de motivación, y un nivel excelente con un 22.2%. nivel regular. Asimismo ambas variables si se correlacionan según $\rho = 0.787$.

Por su parte, Sanchez (2016) en su estudio sobre clima institucional y relación con el desempeño docente tuvo un diseño metodológico de tipo correlacional descriptivo. Concluyo que existe una relacion entre las variables, con un $p = 0,001$ y el grado de correlación de 0,592 evidencia relación entre las variables en estudio.

Para el fundamento teórico de la investigación se conforma con los aportes de autores representativos: para la variable motivación tal es el caso de Chiavenato (2001) la motivación no es mas que la parte cognitiva del individuo, incluye ambiente físico, social y personal. Según Grant (2008) la motivación es el anhelo y deseo de ayudar o contribuir a otros haciendo un gran esfuerzo.

Por su parte Pérez (2009) la motivación son los constantes cambios de la persona son como el resultado del aprendizaje adquirido. Por su parte, Naranjo (2009) la motivación establece tres perspectivas fundamentales la conductua la que dirige la atención de las personas, las aptitudes y la libre eleccion. Igualmente Papalia, Wendkos y Duskun (2009) la motivacion es la que conduce a seguir algún comportamiento subyacente en la tendencia por la supervivencia. Bakhtiarvand, *et al.* (2011); Fulmer y Frijters (2011) la motivación a menudo se muestra por la satisfacción que el individuo tiene en su realización profesional, siendo un sentimiento en relación con el trabajo, cuánto le gusta hacerlo, cuánto se siente valorado y gratificante por su profesión.

La motivación laboral es el deseo de hacer nuestro trabajo lo mejor posible, utilizando nuestros impulsos, deseos, necesidades y otros (Porret, 2010; Koontz et al., 2012). Por su parte, Robbins (2013); y Orejuela (2014) es el estado emocional de una persona generado por determinados motivos en el comportamiento. Según la Real Academia Española (2016) la motivación son factores intrínsecos o extrínsecos de una persona. Por su parte, Huilcapi, Jácome y Castro (2017) la motivacion es el comportamiento del sujeto para el trabajo, satisfacción de sus necesidades racionales emocionales. Y Peña y Villón (2018)

la motivación son las emociones del ser humano para satisfacer necesidades fisiológicas. Para Ferissizidis, *et al.* (2016) la retroalimentación, la anticipación, la conducta activa, los resultados, la activación y dirección son las etapas de la motivación.

Varios autores han creado teorías motivacionales, por ejemplo esta la teoría de las necesidades según Maslow (1943) está basada en las necesidades básicas del ser humano, asimismo, la teoría de la motivación e higiene (1959) esta teoría considera la satisfacción e insatisfacción del ser humano. Por otra parte la Teoría de McGregor (1960): la denomina teoría X, se basa en forma de comportamiento de las personas. La Teoría de Vroom (1964): basada en el esfuerzo, desempeño, recompensa y metas del ser humano. La Teoría de McClelland (1989) se centra básicamente hacia tres tipos de necesidades de afiliación, de logro y poder y.

Al tratar de explicar los modelos de motivación por varios autores como (Baard, Deci y Ryan, 2004; Watt y Richardson, 2007; Siera y Siera, 2011; Thomson, Turner y Nietfeld, 2012) estos autores han enfocado en aplicar este modelo de motivación en ciertos ámbitos, por ejemplo deporte, trabajo, salud. Resultado que la clasifican en dos: en intrínseca y extrínseca (Alberca, 2011; L'Ecuyer, 2015). Por otra parte, Marina (2011) agrega una tercera: la motivación trascendental.

Para las dimensiones de la variable motivación, se tomará la propuesta en la teoría de McClelland (1989) las cuales son: a) La dimensión necesidad de logro, afirma que es el deseo por sobresalir, el deseo de reconocimiento, de ser seguido, en el cual la competitividad es un impulso para ser mejores en diversas actividades. Bajo esta óptica, una persona integrante de un grupo buscará asumir responsabilidades, para brindar alternativas de solución a problemas, recibe acompañamiento y retroalimentación, y el reconocimiento por su desempeño, lo que los motivará a mejorar, corregirse y exigirse. En el caso de los docentes, esta necesidad es un motor para ser los mejores en realizar su labor docente, planifican cuidadosamente sus actividades, orientan sus objetivos de manera realista y se organizan para alcanzar premios y reconocimientos. Asimismo, los motivos de logro conducen a los individuos a esforzarse en incrementar sus capacidades intelectuales, físicas y motoras, con creatividad, independencia e innovación, de modo que sus acciones les permitan alcanzar el éxito en su vida tanto personal como profesional. b) La dimensión necesidad de poder sostiene la influencia que una persona ejerce sobre otra para la ejecución de determinadas tareas o actividades, sobre la base de la organización de los esfuerzos del equipo, con capacidad de control para conducir los objetivos y metas institucionales. c) La

dimensión necesidad de afiliación es entendida como el deseo de un individuo de generar relaciones emocionales positivas y alcanzar la aceptación de grupo. Así también la necesidad de afiliación se caracteriza por establecer, mantener o establecer vínculos afectivos con otras personas. Es importante distinguir la extroversión, simpatía, sociabilidad y popularidad, motivo de afiliación que busca entablar nuevas relaciones debido a un estado de aislamiento del individuo o su temor a pertenecer a un grupo social, con la necesidad de logro que busca el reconocimiento. Por otra parte, la necesidad de afiliación en el personal directivo incrementa su capacidad objetiva y toma de decisiones, y a mantener buenas relaciones interpersonales con el personal. En el caso de los docentes, esta necesidad se ve bastante satisfecha dada la naturaleza de su labor están rodeados de estudiantes.

Para la variable Desempeño docente se tiene varios concepto por ejemplo: Murillo (2005) es el compromiso del docente en realizar su trabajo con satisfacción transmitiendo conocimientos a sus estudiantes. El desempeño docente según

Así mismo, Fernández (2008) explica que el desempeño docente es la conducta estratégica que despliega la personas, como resultado de las actividades académicas y asesoría que realiza el diariamente el docente. Por su parte, Manuel y Hugues (2006); Chiavenato (2014) hacen referencias al desempeño de un trabajador es la que involucra las acciones y comportamiento para el logro de sus objetivos, sin afectar sus su condición física y emocional.

El desempeño docente dispone y traslada su recursos cognitivos aplicando una metodologías didácticas, que le permita alcanzar los objetivos o el fracaso (Martínez y Lavín, 2017; Gálvez y Milla, 2018). Y por último, el Minedu, (2014) sostiene que la competencia del maestro al ser descritas y evaluada, mejoran en su desempeño laboral académico.

Para las dimensiones del desempeño docente se consideró los cuatro dominios propuestos por el Minedu (2014) estos dominios son: a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: es la planificación, programación y elaboración de la currícula del sistema educativo; b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: la conducción del proceso enseñanza-aprendizaje;. c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: es la elaboración, ejecución y evaluación de Proyectos Educativos con la colaboración de la comunidad educativa; y d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: comprende el proceso y las prácticas que caracteriza la formación y desarrollo del profesional de docente.

La justificación teórica es, compartir la información sobre motivación y desempeño docente, describe la relación entre las variables, metodológicamente se justifica porque se trabajó en bases a estructura e investigaciones científicas; la justificación práctica se encuentra en la posibilidad que ofrecen las recomendaciones para la solución de los problemas encontrados; en cuanto a la relevancia social del estudio, se optimizara los conocimientos sobre motivación y desempeño docente, el cual ayudara a futuras investigaciones.

Por lo expuesto; se planteó la problemática general que busca responder a la pregunta: ¿Existe relación entre la motivación y el desempeño de los docentes de educación inicial en la población de estudio?. Y los problemas específicos que se han planteado son: ¿Existe relación entre la necesidad de logro, la necesidad de afiliación y la necesidad de poder, y el desempeño de los docentes de educación inicial en la población de estudio?.

Es así que se plantea, el objetivo del presente estudio: Determinar la relación entre las variables motivación y el desempeño de los docentes de educación inicial en la población de estudio. Y los objetivos específicos que se han planteado son: Determinar la relación entre la dimensión necesidad de logro, la dimensión necesidad de afiliación y la dimensión necesidad de poder, y el desempeño de los docentes de educación inicial en la población de estudio.

Del mismo modo, se estableció la hipótesis general que plantea que existe relación entre la motivación y el desempeño de los docentes de educación inicial en la población de estudio. Las hipótesis específicas plantean que existe relación entre las dimensiones necesidad de logro, necesidad de afiliación y necesidad de poder, y la variable desempeño de los docentes de educación inicial en la población de estudio.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación es cuantitativa, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) por que se utilizó la recolección de datos, para comprobar o contrastar una hipótesis que estará basada y en un análisis descriptivo e inferencial.

El tipo de estudio es tipo básica, al respecto Sánchez, Reyes y Mejía (2018) afirman para este estudio se conformó un cuerpo teórico que ha contribuido en incrementar el conocimiento de las variables en estudio.

Esta investigación es de nivel correlacional según Hernández, *et al.* (2014), porque determinó la relación entre variables sin especificar el sentido de causalidad, es por ello que se plantean hipótesis correlacionales.

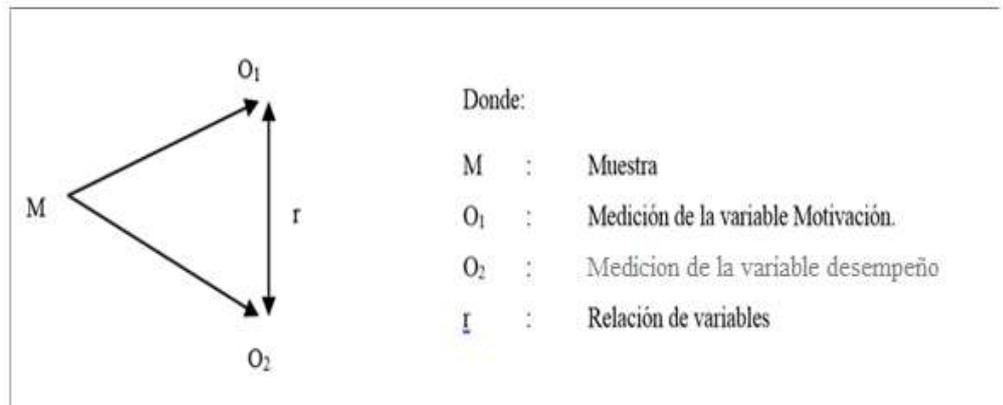


Figura 1. Esquema del diseño de investigación.

La investigación se realizó aplicando el método hipotético – deductivo, porque hace observaciones, formula y comprueba hipótesis para luego llegar a una conclusión (Bernal, 2010).

2.2 Operacionalización de variables

2.2.1 Variable Motivación

Definición conceptual.

Según, McClelland (1989) la motivación es aquella actitud interna y positiva en búsqueda de la satisfacción de las necesidades del ser humano.

Definición operacional

La variable motivación es una variable categórica, cualitativa, con escala ordinal, policotómica. Está conformada por tres dimensiones para facilitar su medición (Ver Anexo 2).

2.2.2 Variable Desempeño

Definición conceptual

Según el Minedu (2014) el desempeño docente son las actividades planificadas que expresa la competencia del maestro.

Definición operacional

La variable desempeño es una variable categorica cualitativa con escala ordinal, policotomica. Esta compuesta por cuatro dimensiones para realizar su medición. Anexo 2

2.3 Población, muestra y muestreo

La población estudiada fue conformada por los docentes de educación inicial de la Red 08 y 11 de la UGEL 06 del distrito de Ate, siendo un total de 70 docentes, como se detalla en el Anexo 3.

El muestreo utilizado fue no probabilístico, intencional, por conveniencia. Debido al aislamiento social, se presentaron limitaciones en la recolección de la información, y solo se logró la participación libre y voluntaria de 58 docentes, como se muestra en el Anexo 3.

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

Para la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta por medio de la formulación de preguntas directas o indirectas a los integrantes de la muestra. El instrumento es el cuestionario, por la facilidad y practicidad de aplicación a muestras grandes y por el uso de escalas (Eyssautier, 2006).

En el presente estudio se aplicaron dos cuestionarios (Ver Anexo 4). Las fichas técnicas de los cuestionarios aplicados se detallan en el Anexo 5.

Validez:

La validez del instrumento es el grado con mide a la variable (Hernández, *et. al*, 2014). Los cuestionarios aplicados en el presente estudio fueron validados por juicio de expertos para

medir la validez de contenido, determinando que los cuestionarios cuentan con opinión favorable para su aplicación (Ver Anexo 6).

Confiabilidad:

La confiabilidad de un instrumento establece que su aplicación produce resultados iguales las veces que sea aplicado a un individuo, que poseen consistencia y coherencia.

Para medir la fiabilidad de los instrumentos se realizó la prueba Alfa de Cronbach en una muestra piloto obteniendo los siguientes resultados:

Los resultados obtenidos mediante Alfa de Cronbach para los cuestionarios de motivación y desempeño docente indican coeficientes de confiabilidad de 0.964 y 0.938 respectivamente, por lo cual se afirma que ambos cuestionarios son confiables como se muestra en el anexo 7.

2.5 Procedimiento

La información fue recolectada por medio de dos cuestionarios que fueron sometidos a pruebas para determinar su confiabilidad y validez, obteniendo resultados que indicaron su aplicabilidad.

Los resultados aplicados a los docentes de educación inicial de la Red 08 y 11 - UGEL 06 Ate, los cuales se organizaron en un archivo excel y luego el análisis descriptivo e inferencial en spss.

2.6 Método de análisis de datos

Una vez conformada la base de datos con la información recolectada, se realizó un análisis de los mismos, determinando las frecuencias de las variables y dimensiones por niveles, y presentado estos resultados en tablas de frecuencias, tablas de contingencia y gráficos estadísticos.

Asimismo, se realizó un análisis inferencial para la prueba de hipótesis. Por la naturaleza de las variables son categóricas cuya escala de medición es ordinal, policotómica. Es así que se utilizó la prueba Rho de Spearman, que permitió determinar las correlaciones entre las variables, y por ende la comprobación de las hipótesis.

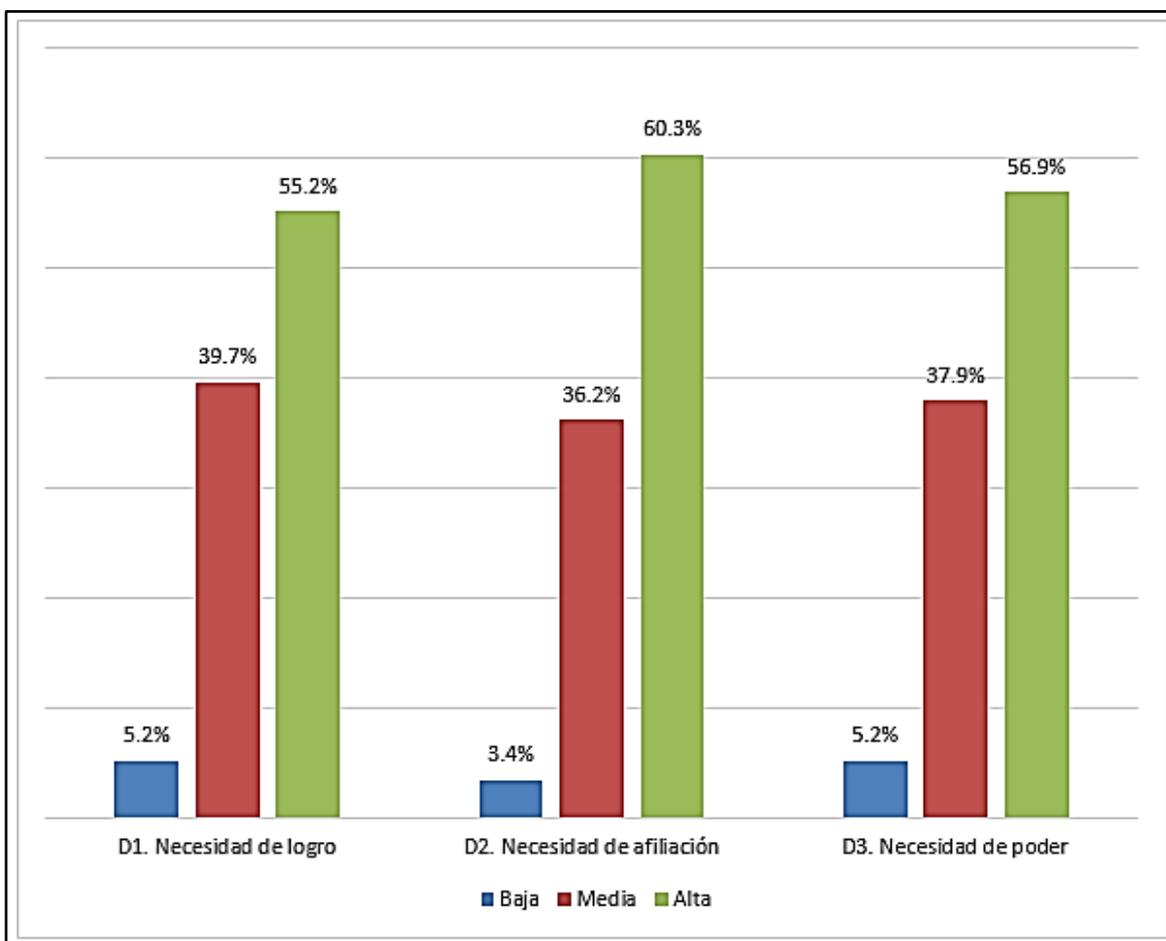
2.7 Aspectos éticos

El hallazgo se realizó respetando la participación voluntaria de los docentes y su anonimato, de igual manera, la información recolectada se utilizó únicamente para los fines del presente hallazgo, respetando la confidencialidad de los mismos. Se demostró una cultura responsable en investigación, en la veracidad de los datos, el respeto a los derechos de autor, realizando las citas y referencias correspondientes según las normas APA.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos de la variable motivación y dimensiones

Figura 2. Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Motivación.



En la Figura 2 se muestra que la dimensión necesidad de logro alcanzó el 55.2% de los docentes encuestados considera alta, el 39.7% considera que es media, en tanto el 5.2% considera que es baja. Asimismo, se observa que los docentes perciben la Necesidad de afiliación en un 60.3% como Alta y solo un 36.2% lo considera media y el 3.4% lo condera baja.

También, se percibe que el 56.9% de los docentes perciben la necesidad de poder como alta, el 37.9% como media y el 5.2% como baja

En el Anexo 9 se muestran resultados descriptivos detallados.

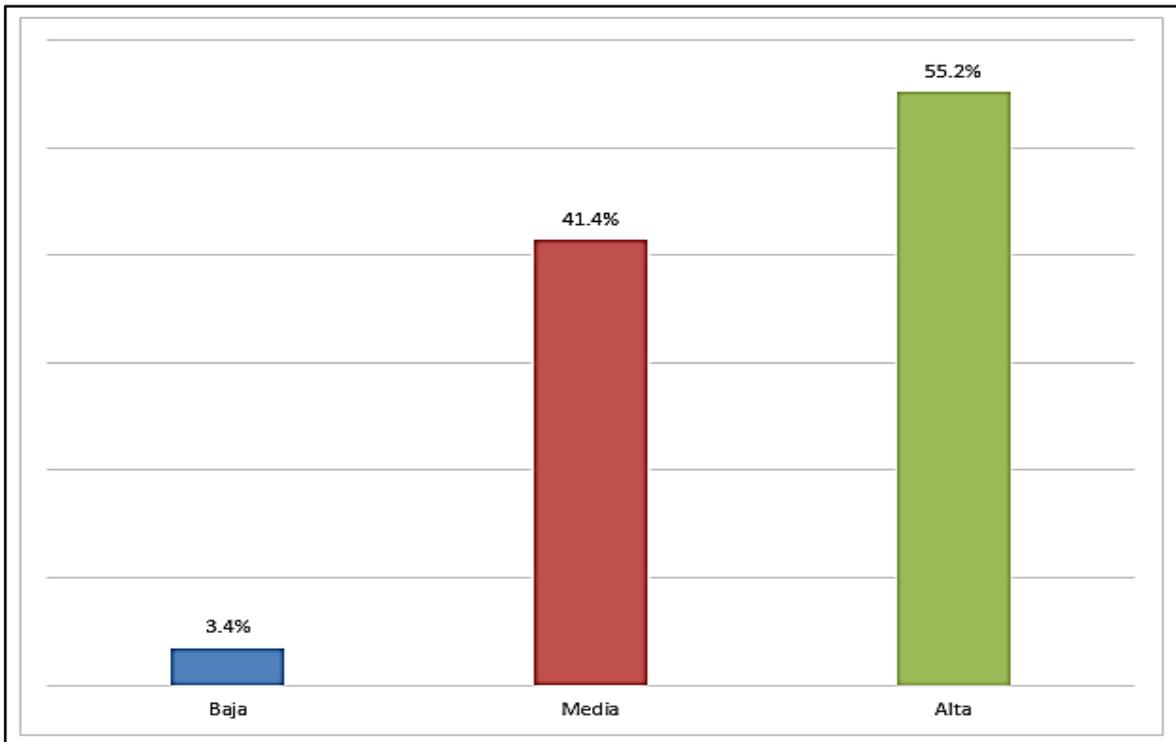


Figura 3. Distribución de frecuencias de la variable motivación.

En la Figura 3 se observa que la variable Motivación es percibida por el 55.2% de los docentes encuestados como Alta, el 41.4% de los docentes la considera como Media y un escaso 3.4% de los docentes percibe la motivación como baja.

3.2. resultados descriptivos de la variable desempeño y dimensiones

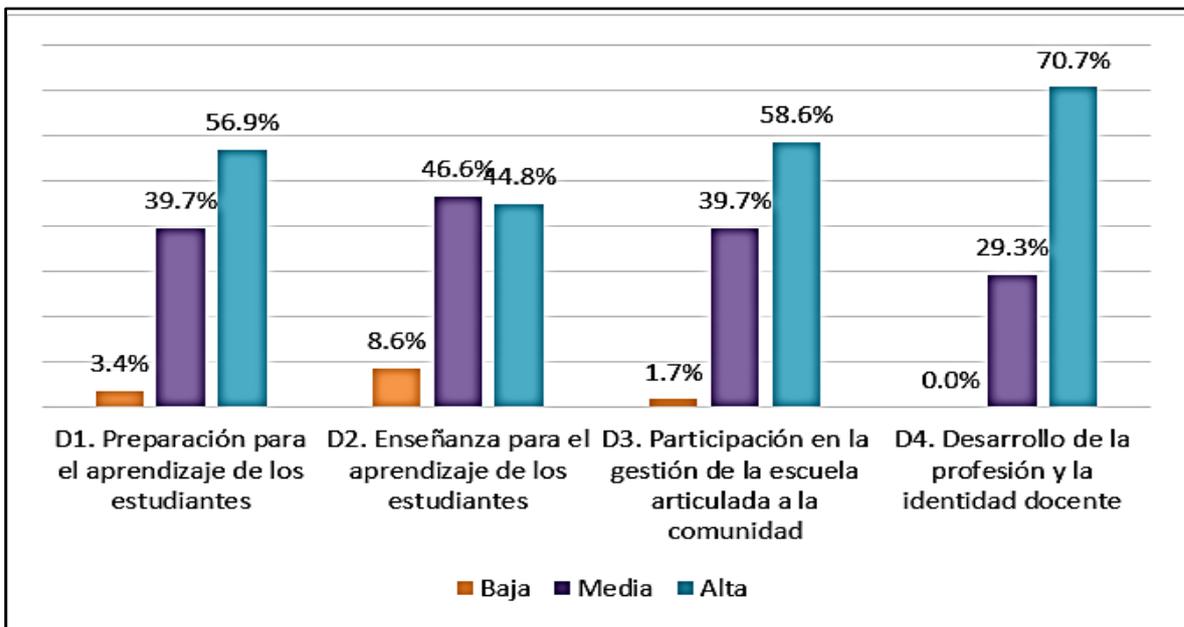


Figura 4. Distribución de niveles frecuencias de las dimensiones de la variable desempeño.

En la figura 4 se muestra que el 56.9% de los docentes perciben la preparación para el aprendizaje de los estudiantes como alta, un 39.7% la consideran como media y un 3.4% considera como baja.

También, se observa en la figura 4 que el 44.8% de los docentes perciben que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes como alta, el 46.6% la ubica como media y un 8.6% considera como baja.

Asimismo, en la figura 4 se percibe que el 58.6% de los docentes perciben que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad como alta, el 39.7% la considera como media y un 1.7% la ubica como baja.

Y por último, en la figura 4 se observa que el 70.7% de los docentes perciben que el desarrollo de la profesión y la identidad docente como alta y un 29.3% considera como baja. En el anexo 9 se muestran resultados descriptivos detallados.

3.3. Resultados descriptivos de la variable desempeño

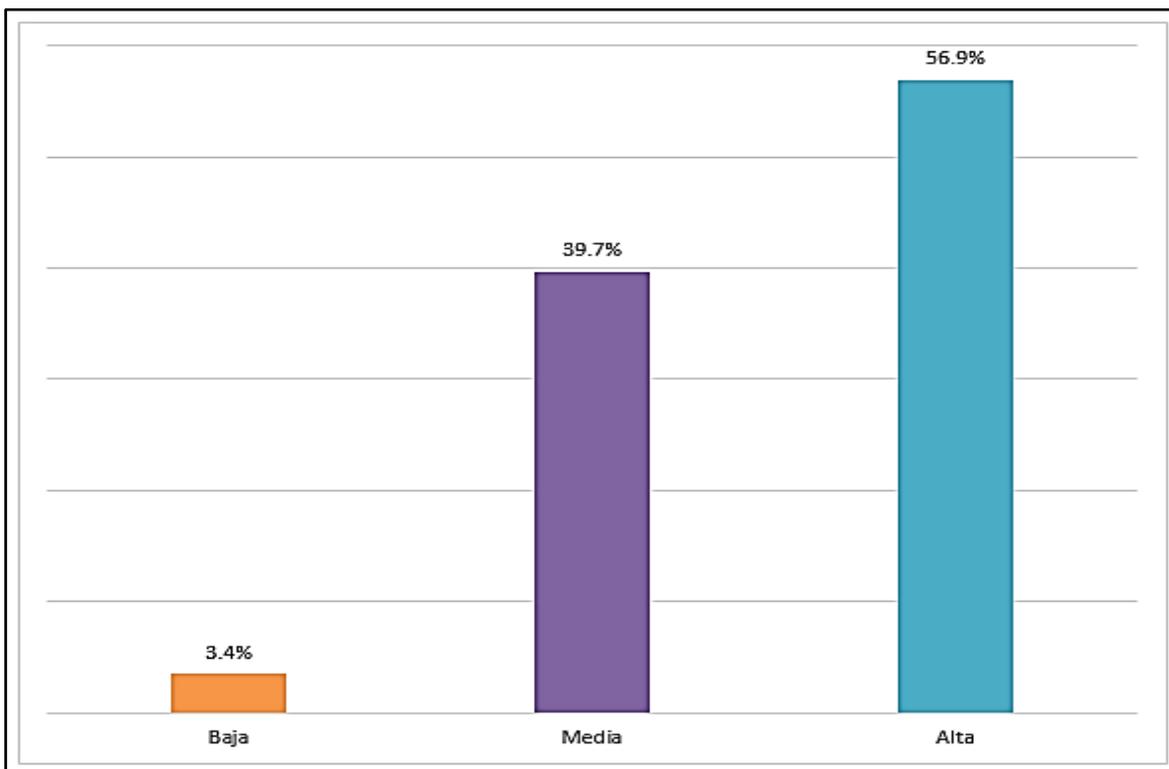


Figura 5. Distribución de frecuencias de la variable Desempeño.

En la Figura 5 se muestra que el 56.9% de los docentes perciben el desempeño laboral como muy alta, el 39.7% la ubican como media y un 3.4% considera que es baja.

3.4. Análisis inferencial

Para la comprobación de las hipótesis, el análisis estadístico se realizó bajo los criterios siguientes:

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

Regla de decisión:

Si $p_valor < \alpha$ (0.05) entonces se rechaza H_0

Si $p_valor > \alpha$ (0.05) entonces se acepta H_0

Hipótesis general

H_0 : No existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño docente.

H_a : Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño docente.

Tabla 1

Correlaciones entre la variable Motivación (V1) y la variable desempeño docente(V2).

		V1	V2.	
Rho de Spearman				
		Coefficiente de correlación	1,000	,765**
	V1	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
		Coefficiente de correlación	,765**	1,000
	V2	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60	

En la Tabla 1 se comprobó la relación significativa entre V1 y la V2 con un p valor obtenido de 0.000, y un coeficiente rho de 0.765 que indica una relación alta o fuerte entre las variables.

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe una relación significativa entre la dimensión necesidad de logro y el desempeño docente.

H_a : Existe una relación significativa entre la dimensión necesidad de logro y el desempeño docente.

Tabla 2

Correlaciones entre la dimensión necesidad de logro (D1) y la variable desempeño docente (V2).

		D1	V2
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,639**
	D1		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
	Coefficiente de correlación	,639**	1,000
	V2		
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	60	60	

En la Tabla 2 se comprobó que existe una relación significativa entre la D1 y la V2 con un p_valor obtenido de 0.000 menor que el nivel de significancia, y un coeficiente rho de 0.639 que indica una relación moderada entre ellas.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe una relación significativa entre la dimensión necesidad de afiliación y el desempeño docente.

H_a: Existe una relación significativa entre la dimensión necesidad de afiliación y el desempeño docente.

Tabla 3

Correlaciones entre la dimensión Necesidad de afiliación(D2) y la variable desempeño docente(V2).

		D2	V2
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,666**
	D2		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
	Coefficiente de correlación	,666**	1,000
	V2		
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	60	60	

En la Tabla 3 se comprobó que existe una relación es significativa entre la D2 y la V2 con un p_valor obtenido de 0.000 menor que el nivel de significancia, y un coeficiente rho de 0.666 que indica una relación modera entre ellas.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe una relación significativa la dimensión necesidad de poder y el desempeño docente.

H_a: Existe una relación significativa entre la dimensión necesidad de poder y el desempeño docente.

Tabla 4

Correlaciones entre la dimensión Necesidad de poder(D3) y la variable desempeño docente(V2).

		D3	V2
D3	Coefficiente de correlación	1,000	,681**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
V2	Coefficiente de correlación	,681**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

En la Tabla 4 se comprobó que existe una relación significativa entre la D3 y la V2 con un p_valor obtenido de 0.000 menor que el nivel de significancia, y un coeficiente rho de 0.681 que indica una relación moderada entre ellas.

IV. DISCUSIÓN

Para la hipótesis general se comprobó que existe correlación significativa entre la motivación y desempeño docente de educación inicial de la Red 08 y 11 de la UGEL 06 - Ate, con $\rho = 0,765$ y un p valor = 0,000. Es así que se presentan los resultados que se aproximan a los hallados en el presente estudio, como son los trabajos realizados por Callata y Fuentes (2018) quienes investigaron sobre las variables del presente estudio, concluyendo que las variables se encuentran relacionadas con $p = 0.075$, es decir que mientras más motivados estén los docentes más desempeño académico habrá. Mientras tanto, Nieves (2018) quien investigó sobre desempeño docente y clima institucional, concluyó que existe una correlación entre sus variables de estudios de un valor de Rho igual a 0.698. Lo señalado en los párrafos anteriores corrobora la teoría desarrollada por McClelland (1989), quien sostiene que la motivación es un conjunto de las acciones que realiza un individuo para satisfacer sus necesidades básicas.

Para la hipótesis específica 1 se comprobó que existe relación entre la dimensión necesidad de logro y el desempeño docente de educación inicial de la Red 08 y 11 de la UGEL 06 Ate, $Rho = 0,639$, p valor = 0,000. Tal como refirió Canchari (2017) en su investigación sobre motivación y desempeño docente, en que se concluyó que el 61.1% de los docentes encuestados consideran que esta en un nivel elevado. Del mismo modo lo reafirma la teoría de McClelland (1990), quien sostiene que la necesidad de logro es el motor para realizar una buena labor académica.

Respecto a la hipótesis específica 2 se comprobó que existe relación significativa entre la dimensión necesidad de afiliación y el desempeño docente en educación inicial de la Red 08 y 11 de la UGEL 06, Ate, $\rho = 0,666$, con un p valor = 0,000. Tal como señaló Sanchez (2016) en su hallazgo sobre clima institucional y desempeño docente cuyo resultado fue $\rho = 0,592$ lo que evidenció relación entre las dos variables. Del mismo modo, se fundamenta con lo planteado por McClelland (1989), quien manifiesta la necesidad de mantener o establecer lazos afectivos con los demás.

En la hipótesis específica 3 se comprobó que existe relación significativa entre la dimensión necesidad de poder y el desempeño docente en educación inicial de la Red 08 y 11 de la UGEL 06 – Ate, con $\rho = 0,681$, con un p valor = 0,000. Según Vargas y Vásquez (2018), quienes investigaron liderazgo para desarrollar la motivación docente, concluyeron que hay un mínimo grado de motivación en los maestros, debido al liderazgo predominante en el equipo directivo, es decir el 13.3% nunca está motivado, el 40% a veces está motivado, el 35% casi siempre está motivado y el 11.7% siempre está motivado. Asimismo, Gutierrez

(2018) quien investigo sobre clima institucional y desempeño docente, según los resultados del tratamiento estadístico permiten decir que existen suficientes certezas para indicar que se encuentra una correspondencia importante en la existencia de correlación entre las variables determinadas, donde los valores presentados dan sustento ($T_c=0,891$, $p=0,000$).

Lo dicho anteriormente se fundamenta por McClelland (1989), quien define la dimensión de poder como la influencia que ejerce una persona sobre otra para la realización de diferentes actividades y tareas.

V. CONCLUSIONES

- Primera** En base a los resultados se demostró que hubo relación significativa, directa y fuerte entre las variables; por tanto, ante un nivel mayor de motivación, los docentes mostrarán un mejor desempeño ($p= 0,000$; $Rho = 0,765$).
- Segunda** En base a los resultados se demostró que hubo relación significativa, directa y media entre las variables; por tanto, ante un nivel mayor de satisfacción de la necesidad de logro, los docentes mostrarán un mejor desempeño ($p= 0,000$; $Rho = 0.639$).
- Tercera** En base a los resultados se demostró que hubo relación significativa, directa y media entre las variables; por tanto, ante un nivel mayor de satisfacción de la necesidad de afiliación, los docentes mostrarán un mejor desempeño ($p= 0,000$; $Rho = 0.666$).
- Cuarta** En base a los resultados se demostró que hubo relación significativa, directa y media entre las variables; por tanto, ante un nivel mayor de satisfacción de la necesidad de poder, los docentes mostrarán un mejor desempeño ($p= 0,000$; $Rho = 0.681$).

VI. RECOMENDACIONES

- Primera** Se recomienda al personal directivo, incorporar como eje transversal en su planificación institucional, un programa de motivación orientado al personal docente para que generen un efecto positivo en el desempeño docente y alcanzar los objetivos y metas institucionales.
- Segunda** Se recomienda al personal directivo, evaluar los factores que contribuya a satisfacer las necesidades de logro de los docentes para la implementación de un programa de capacitaciones para el desarrollo profesional y personal, así incrementar rendimiento profesional.
- Tercera** Se recomienda al personal directivo, implementar talleres de motivación, jornadas de integración y actividades de esparcimiento con el propósito de cubrir las expectativas de afiliación de los docentes y mejorar los niveles de comunicación entre la comunidad escolar y fomentar un ambiente de buenas relaciones.
- Cuarta** Se recomienda al personal directivo, implementar un sistema de incentivos y reconocimiento de logros para los docentes, destacando el esfuerzo y el buen desempeño del docente.

REFERENCIAS

- Alberca, F. (2011). Todos los niños pueden ser Einstein. España. Circulo de lectores.
- Alonso, J. (2005). Motivar para el aprendizaje. Teoría y estrategias. España. EDEBE.
- Alvarez, P. y Harris, P. (2020). Retos y oportunidades para América Latina frente a la pandemia por COVID-19. *Revista chilena de pediatría*, 9(2), 179-182. doi: 10.32641/rchped.vi9i2.2157
- Andriani, S.; Kesumawati, N. y Kristiawan, M. (2018). The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. *Researchgate*, 11.
- Baard, P., Deci, E. y Ryan, R. (2004). Intrinsic need satisfaction: a motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045-2068
- Bakhtiarvand, F., Ahmadian, S., Delrooz, K., y Farahani, H. A. (2011). The Moderating Effect of Achievement Motivation on Relationship of Learning Approaches and Academic Achievement. En: *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 486-488.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Colombia: Pearson Educación
- Callata, Z. y Fuentes, L (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de Educación de la Una-Puno. *Revista de investigación de la Escuela de Posgrado*, 1-6.
- Canchari, Y. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Unviersidad Nacional de Huancavelica, 2016. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Huancavelica.
- Chiavenato, I. (2001). Administración. Teoría, proceso y práctica. Colombia: Mc Graw Hill. (Tercera Edición).
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoría general de la administración. Cuarta Edición. Colombia: Editorial McGraw Hill
- Eyssautier, M. (2006). Metodología de la Investigación. Desarrollo de la inteligencia. México: Cengage Learning
- Fernández, J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. 7 (2) 385-401
- Ferssizidis, P., Adams, L. M., Kashdan, T. B., Plummer, C., Mishra, A., y Ciarrochi, J. (2016). Motivation for and commitment to social values: The roles of age and gender. En: *Motivation and Emotion*, 34(4), 354-362

- Franco, J., Vélez, F. y López, H. (2018). La motivación docente y su repercusión en la calidad educativa: estudio de caso. *Revista de Pedagogía*, 39, 151-172.
- Fredricks, J., Blumenfeld, P., y Paris, A. (2004). School engagement: Potential of the concept, state of the evidence. *Review of Educational Research* Spring, 74, 59-109.
- Fulmer, S. M.; Frijters, J. C. (2011). Motivation During an Excessively Challenging Reading Task: The Buffering Role of Relative Topic Interest. En: *The Journal of Experimental Education*,. 79(2)
- Gálvez, E., y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452.
- Grant, A. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93, 48–58.
- Gollwitzer, P. M., y Getting, G. (2015). Motivation and Actions, *Psychology of*. En: James D. Wright (Ed.). *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, (pp. 887-893)
- Gutiérrez, J. (2018). Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista. (2014), *Metodología de la Investigación*. 6ta edición. McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York. John Wiley and Sons, Inc.
- Huilcapi, M., Jácome, G., y Castro, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dom. Cien.*, 3(2), 311-333.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial* (14ª ed.). México. McGraw-Hill. 649p.
- L'Ecuyer, C. (2017). *Educación en la realidad*. España: Plataforma Editorial
- Marina, J. (2011). *Los secretos de la motivación*. España. Edit. Ariel.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid. Narcea.S.A.
- McGregor, D.M. (1960). *The Human Side of Enterprise*. En *Yarhood, Public Administration, Politics and People: Selected Readings for Managers, Employees and Citizens*. New York: Longman Publishing Group.
- Manuel, J. y Hughes, J. (2006). It has always been my dream: exploring pre-service teachers' motivations for choosing to teach. *Teacher Development*, 10(1), 5-24

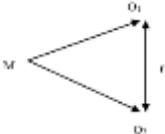
- Martínez, S., y Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. Congreso Nacional de Investigación educativa, 1-11.
- Maslow. A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*. 50(4). pp. 370-396.
- Ministerio de Educación (2014). Marco del Buen Desempeño Directivo. Resolución de secretaria general N° 304 Lima,. Perú
- Moreno, S. (2020). La innovación educativa en los tiempos del Coronavirus. *Salutem Scientia Spiritus*. 6. 14-26. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/340515328_La_innovacion_educativa_en_los_tiempos_del_Coronavirus
- Murillo, J. (2005). Una panorámica de la carrera docente en América Latina Sistema de reconocimiento - desempeño profesional. *Revista PRELAC*(01).
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación* 33(2) 153-170. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Nieves, C. (2018). Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, año 2014. (Tesis de maestría). Lima: UNW
- Oettinger, G., y Mayer, D. (2002). The motivating functions of thinking about the future: Expectations versus fantasies. En: *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(5), 1198-1212
- Orejuela, J. (2014). *Psicología de las organizaciones y del trabajo*. Colombia: Editorial Bonaventuriana.
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020). Informe OEI: Efectos de la crisis del coronavirus en la Educación. Recuperado de <https://www.oei.es/uploads/files/news/Science-Science-and-University/1747/informe-covid-19d.pdf>
- Papalia, E., Wendkos, S., y Duskin R. (2009). *Psicología del desarrollo. De la infancia a la adolescencia*. Mexico. Mc Graw Hill
- Peña, H., y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192

- Porret, M. (2010). *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones* (Cuarta ed.). Barcelona. ESIC. 605p.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional* (15ª ed.). México. Pearson Educación. 675p
- Sánchez, J. (2016). *Clima institucional y desempeño docente del nivel Secundario de la Institución Educativa “Antenor Orrego” del distrito Bellavista 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Scheuer y Klausner, (2003). *Social and Economic Motivation at Work*. En: *Public Organization Review*, 3(4), 419-420.
- Siera, M. y Siera, S. (2011). *Exploring teacher candidates' motivations to teach*. *Journal of Educational Practices*, 9(1), 68-77.
- Shibiti, R. (2020). *Public school teachers' satisfaction with retention factors in relation to work engagement.. SA Journal of Industrial Psychology* 46 (1) .
- Thoman, D. B., Sansone, C., y Pasupathi, M. (2007). *Talking about interest: exploring the role of social interaction for regulating motivation and the interest experience*. En: *Journal of Happiness Studies*, 8(3), 335- 370
- Thomson, M., Turner, J. y Nietfeld, J. (2012). *A typological approach to investigate the teaching career decision: motivations and beliefs about teaching of prospective teacher candidates*. *Teaching and teacher education*, 28, 324335.
- UNESCO (2020). *Consecuencias negativas del cierre de las escuelas*. Francia: UNESCO.
- r, A. y Vásquez, A. (2018). *Propuesta de liderazgo según teoría X-Y de Mc Gregor para desarrollar la motivación en docentes*. *Revista científica Hacedor-AIAPAEC*, 1-15.
- Vasconsuelos, A.; Coelhon, M.; Barbosa, J. y Alves, J. (2019). *Teacher motivation in stricto sensu postgraduation: an analysis based on self-determination theory*. Scielo, 15.
- Watt, H. y Richardson, P. (2007). *Motivational factors influencing teaching as a career choice: development and validation of the FIT-choice scale*. *The Journal of experimental education*, 75(3), 167-202.
- Zela, L Castro, L. y Zuta, N.(2018). *Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería*. *Revista de Investigación Valdizana*, 1-8.
- Vroom, V. (1964) *Work and Motivation*. New York. Wiley

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Título: Motivación y desempeño de los docentes de educación inicial de la Red 08 y 11 UGEL 06 Ate - 2020							
Autora: Br. Elva Izchel Heredia Cajavilca							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 1: Motivación				
Problema general ¿ Existe relación entre la motivación y el desempeño de los docentes de educación inicial de la Red 08 y 11 UGEL 06 Ate - 2020? Problema específico 1 ¿ Existe relación entre la necesidad de logro y el desempeño de los docentes de educación inicial de la Red 08 y 11 UGEL 06 Ate - 2020? Problema específico 2 ¿ Existe relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño de los docentes de educación inicial de la Red 08 y 11 UGEL 06 Ate - 2020? Problema específico 3 ¿ Existe relación entre la relación entre la necesidad de poder y el desempeño de los docentes de educación	Objetivo general Determinar la relación entre la motivación y el desempeño de los docentes de educación inicial de la Red 08 y 11 UGEL 06 Ate - 2020. Objetivo específico 1 Determinar la relación entre la necesidad de logro y el desempeño de los docentes de educación inicial de la Red 08 y 11 UGEL 06 Ate - 2020. Objetivo específico 2 Determinar la relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño de los docentes de educación inicial de la Red 08 y 11 UGEL 06 Ate - 2020. Objetivo específico 3 Determinar la relación entre la necesidad de poder y el desempeño de los docentes de educación	Hipótesis general Existe relación entre la motivación y el desempeño de los docentes de educación inicial de la Red 08 y 11 UGEL 06 Ate - 2020? Hipótesis específica 1 Existe relación entre la necesidad de logro y el desempeño de los docentes de educación inicial de la Red 08 y 11 UGEL 06 Ate - 2020? Hipótesis específica 2 ¿Existe relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño de los docentes de educación inicial de la Red 08 y 11 UGEL 06 Ate - 2020? Hipótesis específica 3 ¿Existe relación entre la necesidad de poder y el desempeño de los docentes de educación inicial de la Red 08 y 11 UGEL 06 Ate - 2020?	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			Necesidad de logro	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disfrute ante los retos ▪ Compromiso con la tarea ▪ Desarrollo personal 	1 - 8	Escala ordinal. Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo (25 – 57) Medio (58 – 91) Alto (92 – 125)
			Necesidad de afiliación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relaciones interpersonales ▪ Relaciones de camaradería e integración ▪ Búsqueda de reconocimiento 	9 - 17		
Necesidad de poder	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimiento como trabajador importante ▪ Influencia en otros trabajadores ▪ Necesidad de triunfo 	18 - 25					
Variable 2: Desempeño docente							
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos		
		- Conocimiento del estudiante y sus necesidades educativas. - Conocimientos de educación no presencial. - Planificación curricular adecuada a entornos no presenciales .	1 - 9	Escala ordinal. Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2)	Bajo (24 – 55) Medio (56 – 87) Alto (88 – 120)		

inicial de la Red 08 y 11 UGEL 06 Ate - 2020?	inicial de la Red 08 y 11 UGEL 06 Ate – 2020.		Preparación para la enseñanza de los estudiantes	-Gestión del ambiente ambiente no presencial. - Gestión didáctica. - Evaluación de los aprendizajes en entornos no presenciales.	9 - 16	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	
		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	-Capacidades de gestión. - Trabajo colaborativo con las familias y la comunidad.	17 - 20			
		Desarrollo de la profesión y la identidad docente	-Desarrollo personal y profesional. -Conducta ético profesional.	21 - 24			
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS			MÉTODO DE ANÁLISIS		
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico. Diseño: No experimental, de corte transversal, correlacional.</p>  <p>M=muestra O₁ y O₂= observaciones en cada variable r= relación Nivel: Descriptivo correlacional Método: Hipotético-deductivo.</p>	<p>Población: 70 docentes</p> <p>Muestreo Probabilístico, aleatorio simple, calculado mediante la fórmula:</p> $n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\epsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$ <p>Tamaño de muestra: 60 docentes</p>	<p>Variable 1: Motivación Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autora: Br. Elva Izchel Heredia Cajavilca Año: 2020 Estructura: 25 ítems distribuidos en tres dimensiones: Necesidad de logro, necesidad de afiliación y necesidad de poder.</p> <p>Variable 2: Desempeño docente Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autora: Br. Elva Izchel Heredia Cajavilca Año: 2020 Estructura: 24 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Preparación para la enseñanza de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesión y la identidad docente.</p>			<p>Estadística descriptiva Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras.</p> <p>Estadística inferencial: Se usará el índice de correlación de Spearman para la comprobación de las hipótesis.</p>		

Anexo 2. Matriz operacional de la variables

Matriz operacional de la variable Motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
Necesidad de logro	Disfrute ante los retos	1. Disfruto mucho las tareas que exigen emplearme a fondo para cumplirlas. 2. Prefiero los trabajos que están llenos de retos 3. Disfruto las tareas difíciles que implican obstáculos a vencer	Escala ordinal. Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo (8 – 18)	Bajo (25 – 57) Medio (58 – 91) Alto (92 – 125)
	Compromiso con la tarea	4. Cuando hago algo, estoy dispuesto a vencer todos los obstáculos 5. Me satisfacen los resultados cuando benefician a la mayoría. 6. Lo importante es empezar, aun cuando cueste mucho trabajo culminarlo.		Medio (19 – 29)	
	Desarrollo personal	7. Cuando me capacito realizo un mejor trabajo 8. Me interesa capacitarme para mi desarrollo personal y profesional		Alto (30 – 40)	
Necesidad de afiliación	Relaciones interpersonales	9. En el trabajo grupal, los mejores resultados se logran cuando hay exigencia mutua 10. La cualidad que más me impacta de alguien es su amabilidad 11. Cada vez que puedo relaciono el trabajo con la oportunidad de hacer amigos		Bajo (9 – 20)	
	Relaciones de camaradería e integración	12. Planifico las actividades en las cuales pueda reunirme con personas afectuosas 13. En el trabajo hay que ayudar a los demás cuando cometen errores 14. Me siento más confiado cuando tengo el apoyo de mis superiores		Medio (21 – 32)	
	Búsqueda de reconocimiento	15. Los resultados son más importantes cuando se logran amigos 16. Valoro en la organización la fidelidad con los compromisos asumidos 17. El éxito del trabajo depende del grado de afecto entre los compañeros de equipo.		Alto (33 – 45)	
Necesidad de poder	Reconocimiento como trabajador importante	18. Saberme responsable de mi equipo contribuye a mi realización personal 19. Reconocen mi capacidad de liderazgo y comunicación efectiva		Bajo (8 – 18)	
	Influencia en otros trabajadores	20. Lidero al equipo en el cumplimiento de las tareas en el entendido que todas son importantes 21. Fomento el trabajo en equipo como medio para la superación personal 22. Motivo a mi equipo a esforzarse en ser mejores trabajadores		Medio (19 – 29)	
	Necesidad de triunfo	23. Me satisface cuando hago prevalecer la razón y la comunicación efectiva 24. Me produce regocijo al tener la oportunidad de mandar 25. Es importante al ser jefe utilizar los beneficios institucionales en provecho propio	Alto (30 – 40)		

Operacionalización de la variable Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento del estudiante y sus necesidades educativas	1. Conoce las características individuales y socioculturales de sus estudiantes y de sus necesidades en el contexto de la crisis provocada por COVID19.	Escala ordinal. Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4)	Bajo (8 – 18) Medio (19 – 29) Alto (30 – 40)	Malo (24 – 55) Medio (56 – 87) Alto (88 – 120)
	Conocimientos de educación no presencial	2. Posee conocimientos actualizados para la práctica pedagógica en entornos no presenciales. 3. Elabora la programación curricular más pertinente a la realidad de su aula, considerando la enseñanza en entornos no presenciales.			
	Planificación curricular adecuada a entornos no presenciales	4. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales esperados debido a la pandemia. 5. Diseña creativamente procesos pedagógicos no presenciales capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. 6. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje no presencial. 7. Diseña la evaluación del aprendizaje no presencial. 8. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en entornos no presenciales distribuyendo adecuadamente el tiempo.			
Preparación para la enseñanza de los estudiantes	Gestión del ambiente no presencial	9. Genera espacios no presenciales para el aprendizaje fomentando el respeto, cooperación e inclusión, atendiendo a la diversidad. 10. Reflexiona con sus estudiantes, sobre experiencias vividas durante el aislamiento social, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlo.		Bajo (8 – 18) Medio (19 – 29) Alto (30 – 40)	
	Gestión didáctica	11. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en propuestas para la solución de problemas reales generados por el COVID-19 con actitud reflexiva y crítica. 12. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje con apoyo de recursos y tecnologías diversas y accesibles, en función del propósito de la sesión de aprendizaje.			

	Evaluación de los aprendizajes en entornos no presenciales	<p>13. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados en entornos no presenciales.</p> <p>14. Determina las evidencias del avance y logros en el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>15. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna en entornos no presenciales.</p> <p>16. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.</p>	Totalmente de acuerdo (5)	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Capacidades de gestión	<p>17. Interactúa con sus pares, remota y colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza en entornos no presenciales.</p> <p>18. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela como soporte ante la crisis por COVID-19.</p>		Bajo (4 – 8)
	Trabajo colaborativo con las familias y la comunidad	<p>19. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, para el logro de los aprendizajes ante la crisis por COVID19.</p> <p>20. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.</p>		Medio (9 – 14)
Desarrollo de la profesión y la identidad docente	Desarrollo personal y profesional	<p>21. Reflexiona en comunidades de profesionales en entornos no presenciales sobre su práctica pedagógica y el aprendizaje de todos sus estudiantes.</p> <p>22. Participa en experiencias significativas no presenciales de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.</p>	Alto (15 – 20)	
	Conducta ético profesional.	<p>23. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.</p> <p>24. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.</p>	Bajo (4 – 8)	
			Medio (9 – 14)	
			Alto (15 – 20)	

Tabla 5

Operacionalización de la variable motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Necesidad de logro	Disfrute ante los retos	1 - 8		
	Compromiso con la tarea			
	Desarrollo personal			
Necesidad de afiliación	Relaciones interpersonales	9 - 17	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo(3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo (25 – 57)
	Relaciones de camaradería e integración			Medio (58 – 91)
	Búsqueda de reconocimiento			Alto (92 – 125)
	Reconocimiento como trabajador importante			
	Influencia en otros trabajadores			
Necesidad de poder	Necesidad de triunfo	18 - 25		

Fuente: Autoría propia. Basado en Mc Clelland (1989)

Tabla 6

Operacionalización de la variable Desempeño

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento del estudiante y sus necesidades educativas a	1 - 8		
	Conocimientos de educación no presencial			
Preparacion para la enseñanza de los estudiantes	Planificación curricular adecuada a entornos no presenciales	9 - 16	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Malo (24 – 55)
	Gestión del ambiente no presencial			Medio (56 – 87)
	Gestión didáctica			Alto (88 – 120)
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Evaluación de los aprendizajes en entornos no presenciales	17 - 20		
	Capacidades de gestión			
Desarrollo de la profesión y la identidad docente	Trabajo colaborativo con las familias y la comunidad	21 - 24		
	Desarrollo personal y profesional			
	Conducta ético profesional.			

Fuente: Autoría propia. Basado en Minedu (2014)

Anexo 3: Distribución de la población y muestra

Tabla 7

Distribución de la población

N°	Red	Nivel modalidad	Institución Educativa	Docentes
1	Red 8	Inicial – Jardín	Los Laureles	14
2	Red 11	Inicial – Jardín	162	14
3	Red 11	Inicial – Jardín	175	14
4	Red 11	Inicial – Jardín	183 Santa Rosita de Manylsa	14
5	Red 11	Inicial – Jardín	Corazón De Jesús	14

Tabla 8

Distribución de la muestra

N°	Red	Nivel modalidad	Institución Educativa	Docentes	Muestra
1	Red 8	Inicial – Jardín	137 Los Laureles	14	14
2	Red 11	Inicial – Jardín	162	14	10
3	Red 11	Inicial – Jardín	175	14	10
4	Red 11	Inicial – Jardín	183 Santa Rosita de Manylsa	14	14
5	Red 11	Inicial – Jardín	Corazón De Jesús	14	12

Anexo 4: Validación de instrumentos

----- Forwarded message -----

De: MITCHELL ALBERTO ALARCON DIAZ <malarcond@ucv.edu.pe>

Date: mar., 2 jun. 2020 a las 16:07

Subject: Validación de instrumentos

To: INVESTIGACION EPG ATE <investigacion.epg.ate@ucv.edu.pe>, MARIA DEL CARMEN EMILIA ANCAYA MARTINEZ <mancayam@ucv.edu.pe>

Estimada Dra. Helga Majo:

Previo saludo, le remito el informe respecto a la validación de los instrumentos de los estudiantes del Programa en Maestría en Administración de la Educación (docente: MARIA DEL CARMEN ANCAYA MARTINEZ).

Atte.,

Atte.,



Mitchell Alberto Alarcón Díaz |
Docente Tiempo Completo | Área de Investigación
T. +51(1)2024342 Anx. 2051 | Cel. 945807918

Agradeciendo su gentil atención.

Atte.



MARÍA DEL CARMEN ANCAYA MARTÍNEZ |DTC
Unidad de Posgrado | Campus Ate
T. +51(1)2024342 Anx. 8642
mancayam@ucv.edu.pe
ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-4204-1321>

PROGRAMA	ESTUDIANTE	INSTRUMENTO	OPINION Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz	OPINION Dra. María Del Carmen E. Ancaya Martínez	OBSERVACIONES
MAE	BERNACLA GRANDEZ DE ROJAS, YULIA	FICHA TÉCNICA	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	CASTILLO ARCE, GERVIS LIZARDO	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	DE LA CRUZ RIJIDAS, SHARMILA BEATRIZ	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	GAMBOA CASTILLO, EPIFANIA	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	HEREDIA CAJAVILCA, ELVA IZCHEL	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	HUALLPA EDUARDO, YANET	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	PEÑA ESPINOZA, FIORELLA	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	PORRAS MENDIZABAL, FANNY	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	QUISPE VALER, JOHNNY WILFREDO	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	REITER COCHACHI, SHAZY	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	SANDOVAL DE LA CRUZ, MIGUEL ANGELO	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	VALDIVIA LAURA, LIDIA BASILIA	FICHA TÉCNICA	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	ZARATE COZ, JUDITH VIVIAN	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	

Anexo 5: Instrumentos

Cuestionario de motivación

Estimado(a) colega:

Le agradeceríamos responder a este cuestionario que tiene como propósito obtener datos que permitan conocer el nivel de motivación de los docentes de educación inicial de la Red 08 y 11 UGEL 06 Ate – 2020. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que se presentan a continuación.

Debe responder marcando con una (X) según la siguiente escala.

Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5).

Dimensión: Necesidad de logro	1	2	3	4	5
1. Disfruto mucho las tareas que exigen emplearme a fondo para cumplirlas.					
2. Prefiero los trabajos que están llenos de retos					
3. Disfruto las tareas difíciles que implican obstáculos a vencer					
4. Cuando hago algo, estoy dispuesto a vencer todos los obstáculos					
5. Me satisfacen los resultados cuando benefician a la mayoría.					
6. Lo importante es empezar, aun cuando cueste mucho trabajo culminarlo.					
7. Cuando me capacito realizo un mejor trabajo					
8. Me interesa capacitarme para mi desarrollo personal y profesional					
Dimensión: Necesidad de afiliación					
9. En el trabajo grupal, los mejores resultados se logran cuando hay exigencia mutua					
10. La cualidad que más me impacta de alguien es su amabilidad					
11. Cada vez que puedo relaciono el trabajo con la oportunidad de hacer amigos					
12. Planifico las actividades en las cuales pueda reunirme con personas afectuosas					
13. En el trabajo hay que ayudar a los demás cuando cometen errores					
14. Me siento más confiado cuando tengo el apoyo de mis superiores					
15. Los resultados son más importantes cuando se logran amigos					
16. Valoro en la organización la fidelidad con los compromisos asumidos					
17. El éxito del trabajo depende del grado de afecto entre los compañeros de equipo.					
Dimensión: Necesidad de poder					
18. Saberme responsable de mi equipo contribuye a mi realización personal					
19. Reconocen mi capacidad de liderazgo y comunicación efectiva					
20. Lidero al equipo en el cumplimiento de las tareas en el entendido que todas son importantes					
21. Fomento el trabajo en equipo como medio para la superación personal					
22. Motivo a mi equipo a esforzarse en ser mejores trabajadores					
23. Me satisface cuando hago prevalecer la razón y la comunicación efectiva					
24. Me produce regocijo al tener la oportunidad de mandar					
25. Es importante al ser jefe utilizar los beneficios institucionales en provecho propio					

Fuente: Autoría propia. Basado en Mc Clelland (1989).

Cuestionario de desempeño docente

Le agradeceríamos responder a este cuestionario que tiene como propósito obtener datos que permitan conocer el nivel de desempeño de los docentes de educación inicial de la Red 08 y 11 UGEL 06 Ate – 2020. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que se presentan a continuación.

Debe responder marcando con una (X) según la siguiente escala.

Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5).

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
1. Conoce las características individuales Y socioculturales de sus estudiantes y de sus necesidades en el contexto de la crisis provocada por COVID19.					
2. Posee conocimientos actualizados para la práctica pedagógica en entornos no presenciales.					
3. Elabora la programación curricular más pertinente a la realidad de su aula, considerando la enseñanza en entornos no presenciales.					
4. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales esperados debido a la pandemia.					
5. Diseña creativamente procesos pedagógicos no presenciales capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
6. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje no presencial.					
7. Diseña la evaluación del aprendizaje no presencial.					
8. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en entornos no presenciales distribuyendo adecuadamente el tiempo.					
Preparación para la enseñanza de los estudiantes					
9. Genera espacios no presenciales para el aprendizaje fomentando el respeto, cooperación e inclusión, atendiendo a la diversidad.					
10. Reflexiona con sus estudiantes, sobre experiencias vividas durante el aislamiento social, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlo.					
11. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en propuestas para la solución de problemas reales generados por el COVID-19 con actitud reflexiva y crítica.					
12. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje con apoyo de recursos y tecnologías diversas y accesibles, en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
13. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados en entornos no presenciales.					
14. Determina las evidencias del avance y logros en el aprendizaje de los estudiantes.					
15. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna en entornos no presenciales.					
16. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
17. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza en entornos no presenciales.					

18. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela como soporte ante la crisis por COVID-19.					
19. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, para el logro de los aprendizajes ante la crisis por COVID19.					
20. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
Desarrollo de la profesión y la identidad docente					
21. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica y el aprendizaje de todos sus estudiantes en entornos no presenciales.					
22. Participa en experiencias significativas no presenciales de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
23. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
24. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Anexo 6: Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica del cuestionario de Motivación

Nombre: Cuestionario de motivación.

Autor: Br. Elva Izchel Heredia Cajavilca

Objetivo: Determinar los niveles de motivación de los docentes educación inicial de la Red 08 y 11 UGEL 06 Ate – 2020

Usuarios (muestra): 60 docentes.

Unidad de análisis: Docentes de educación inicial de la Red 08 y 11 UGEL 06 Ate .

Duración: 30 minutos aproximadamente

Confiabilidad: El análisis de fiabilidad indicó un coeficiente alfa de Cronbach de 0.964.

Validez: Por juicio de expertos

Estructura: El cuestionario de liderazgo pedagógico del director consta de 25 ítems, distribuidos entre las tres dimensiones de la variable:

D1: Necesidad de logro (8 ítems)

D2: Necesidad de afiliación (9 ítems)

D3: Necesidad de poder (8 ítems)

Calificación: Las opciones de respuesta son: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).

Categorías: Bajo [25 - 57], Medio [58 – 91], Bueno [92 – 125]

Ficha técnica del cuestionario de Desempeño

Nombre: Cuestionario de desempeño.

Autora: Br. Elva Izchel Heredia Cajavilca

Adaptado de: Minedu (2014)

Objetivo: Determinar los niveles de desempeño de los docentes educación inicial de la Red 08 y 11 UGEL 06 Ate – 2020

Usuarios (muestra): 60 docentes.

Unidad de análisis: Docentes de educación inicial de la Red 08 y 11 UGEL 06 Ate.

Duración: 45 minutos aproximadamente

Confiabilidad: El análisis de fiabilidad indicó un coeficiente alfa de Cronbach de 0.938.

Validez: Por juicio de expertos

Estructura: El cuestionario de liderazgo pedagógico del director consta de 24 ítems, distribuidos entre las cuatro dimensiones de la variable:

D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (9 ítems)

D2: Preparación para la enseñanza de los estudiantes (7 ítems)

D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (4 ítems)

D4: Desarrollo de la profesión y la identidad docente (4 ítems)

Calificación: Las opciones de respuesta son: (Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

Categorías: Bajo [24 - 55], Medio [56 – 87], Bueno [88 – 120]

Anexo 7: Validez por juicio de expertos

Validez del cuestionario de Motivación

Experto	Opinión de la aplicabilidad
Experto 1	Aplicable
Experto 2	Aplicable

Validez del cuestionario de Desempeño docente

Experto	Opinión de la aplicabilidad
Experto 1	Aplicable
Experto 2	Aplicable

Anexo 8: Estadísticas de fiabilidad

Tabla 9

Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Cuestionario de Motivación	0.964	25
Cuestionario de Desempeño docente	0.938	24

Estadísticas de total de elementos del cuestionario de Motivación

	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
P1.	102,90	298,832	,870	,962
P2	102,80	296,274	,799	,962
P3	102,90	293,884	,850	,961
P4	102,75	293,987	,813	,962
P5	102,80	295,432	,777	,962
P6	102,75	294,197	,857	,961
P7	102,85	297,924	,554	,964
P8	102,40	296,042	,806	,962
P9	102,50	294,368	,845	,961
P10.	102,80	296,274	,799	,962
P11	102,80	291,642	,895	,961
P12	102,80	290,589	,928	,961
P13	102,65	294,239	,845	,961
P14	102,65	311,608	,385	,965
P15	102,80	298,484	,612	,963
P16	102,50	294,789	,831	,961
P17	102,95	299,945	,671	,963
P18	102,80	295,432	,826	,961
P19	102,70	316,537	,320	,965
P20	102,70	314,537	,433	,964
P21	102,60	298,568	,889	,961
P22	102,65	291,924	,920	,961
P23	102,70	294,958	,826	,961
P24	103,60	294,674	,482	,967
P25	104,05	296,787	,429	,968

En la tabla se muestra el análisis de cada ítem del cuestionario y el valor del coeficiente Alfa de Cronbach si el ítem se elimina.

Estadísticas de total de elementos del cuestionario de Desempeño docente

	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
P1.	101,45	88,050	,504	,937
P2	101,40	88,253	,575	,936
P3	101,50	79,421	,779	,933
P4	101,20	85,432	,857	,932
P5	101,20	87,432	,529	,936
P6	101,45	87,313	,575	,936
P7	101,50	82,789	,725	,933
P8	101,55	85,945	,779	,933
P9	101,40	84,463	,639	,935
P10.	101,25	87,461	,631	,935
P11	101,35	86,766	,597	,935
P12	101,20	87,326	,649	,935
P13	101,30	88,221	,552	,936
P14	101,20	88,063	,569	,936
P15	101,50	87,526	,428	,938
P16	101,50	86,053	,543	,936
P17	101,25	86,513	,734	,934
P18	101,25	86,724	,457	,938
P19	101,10	86,411	,783	,933
P20	101,20	85,642	,538	,937
P21	101,55	84,155	,716	,933
P22	101,50	83,105	,778	,932
P23	101,15	88,661	,514	,936
P24	101,30	90,853	,274	,939

En la tabla se muestra el análisis de cada ítem del cuestionario y el valor del coeficiente Alfa de Cronbach si el ítem se elimina.

Tabla 10

Base de datos – Prueba piloto del cuestionario Motivación

	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		
E1	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	1	
E3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	2	
E4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	
E5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E6	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
E7	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E8	4	4	4	4	5	4	1	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1	
E9	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	
E10	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	2	2	4	4	2	1	1	2	2	2	
E11	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	1	1	
E12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E14	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
E15	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
E16	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
E17	3	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	3	2	4	4	4	4	5	2	2		
E18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5		
E19	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	
E20	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	

Tabla 11

Base de datos – Prueba piloto del cuestionario Desempeño 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
E1	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	5	5	4	4	5	5
E2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	5	4	4	5	5
E3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5
E4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
E5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
E6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E8	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4
E9	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
E10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E11	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
E12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E13	5	5	5	5	3	3	3	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4
E14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E15	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
E16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
E17	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
E18	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
E19	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
E20	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	5	5	4	2	4	4	5	4	2	4	4	5	5

Anexo 9: Base de datos

VI. MOTIVACIÓN

	D1. Necesidad de logro								D2. Necesidad de afiliación									D3. Necesidad de poder									Sumatorias			
	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	D1	D2	D3	V1	
E1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	2	2	39	41	31	111	
E2	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	2	37	41	31	109	
E3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	40	43	34	117		
E4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	2	39	43	35	117		
E5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	36	42	37	115	
E6	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	37	41	37	115	
E7	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	1	1	38	42	30	110	
E8	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	1	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	1	35	31	23	89	
E9	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	2	2	37	42	31	110	
E10	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	2	2	36	42	31	109	
E11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	36	32	100	
E12	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	2	39	43	33	115		
E13	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	2	2	36	43	33	112	
E14	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	35	44	32	111		
E15	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	3	30	26	25	81	
E16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	1	1	32	37	21	90	
E17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	1	40	43	33	116		
E18	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	2	2	36	41	32	109	
E19	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	2	1	30	34	27	91	
E20	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	1	1	38	43	30	111	
E21	4	5	3	4	2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	1	33	37	29	99	
E22	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	37	42	39	118	
E23	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	37	42	37	116	
E24	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	2	1	39	42	31	112		
E25	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	1	38	43	32	113		
E26	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	2	36	40	32	108		
E27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	2	2	40	39	31	110		
E28	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	36	41	36	113	
E29	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	2	39	43	33	115		

E30	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4		4	5	4	5	37	41	32	110	
E31	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	39	43	34	116	
E32	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	2	2	36	45	31	112	
E33	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	37	42	38	117	
E34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	32	28	24	84
E35	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	34	41	32	107	
E36	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	1	39	44	31	114
E37	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	36	35	30	101	
E38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	1	39	43	33	115
E39	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	1	38	42	31	111
E40	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	38	43	39	120	
E41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	1	1	40	44	29	113
E42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	32	39	28	99
E43	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	39	43	32	114
E44	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	1	1	38	43	28	109
E45	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	36	42	37	115	
E46	1	1	1	4	5	4	4	4	4	2	2	2	4	3	2	4	4	2	2	4	2	4	1	1	1	24	27	17	68
E47	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	36	44	39	119	
E48	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	39	44	35	118	
E49	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	35	42	37	114	
E50	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	38	42	34	114
E51	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	38	42	36	116	
E52	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	2	38	44	32	114
E53	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	36	44	31	111	
E54	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	38	42	38	118	
E55	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	1	38	43	32	113	
E56	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	1	1	36	39	30	105
E57	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	39	44	33	116	
E58	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	39	44	33	116	
E59	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	39	45	33	117
E60	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	39	45	33	117

V2. Desempeño docente																														
D1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes									D2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								D3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad				D4. Desarrollo de la profesión y la identidad docente				Sumatorias					
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	D1	D2	D3	D4	V2	
E1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	45	35	19	20	119
E2	2	1	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	29	18	12	12	71	
E3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	41	31	19	18	109	
E4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	35	20	20	119	
E5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	45	34	20	18	117	
E6	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	41	32	19	19	111	
E7	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43	33	19	19	114	
E8	4	1	2	2	5	5	5	4	5	3	2	5	5	5	5	5	5	1	5	3	2	1	5	5	33	30	14	13	90	
E9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	35	20	20	120	
E10	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43	33	19	19	114	
E11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	28	16	16	96	
E12	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	42	33	18	17	110	
E13	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	41	33	18	20	112	
E14	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	38	33	19	19	109		
E15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	36	28	15	16	95	
E16	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	31	27	16	13	87	
E17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	45	34	20	20	119	
E18	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	34	20	20	114	
E19	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	32	25	14	14	85	
E20	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	43	33	18	20	114	
E21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	35	29	17	18	99	
E22	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	42	31	19	20	112	
E23	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	40	32	18	19	109	
E24	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	43	32	18	19	112	
E25	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	42	34	19	20	115	
E26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	45	35	19	19	118	
E27	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	42	33	19	18	112	
E28	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	41	31	19	19	110	
E29	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	43	33	18	19	113	
E30	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	43	31	18	19	111	

E31	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	41	32	20	18	111
E32	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	43	35	20	19	117
E33	5	5	4	5	5	3	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	40	31	19	20	110
E34	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	30	24	14	16	84
E35	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	42	35	18	17	112
E36	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	42	34	19	19	114
E37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	28	16	16	96
E38	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43	35	19	19	116
E39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	44	34	20	19	117
E40	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	40	34	20	19	113
E41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	45	35	20	19	119
E42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	28	16	16	96
E43	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	40	31	18	18	107
E44	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	41	35	20	20	116
E45	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	42	33	17	19	111
E46	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	42	35	19	19	115
E47	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	42	33	20	18	113
E48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	45	32	19	19	115
E49	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	43	33	19	19	114
E50	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	41	31	20	18	110
E51	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	4	5	5	5	42	30	19	19	110
E52	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	43	32	20	19	114
E53	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43	34	19	19	115
E54	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	42	30	19	19	110
E55	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	42	33	19	20	114
E56	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43	34	19	19	115
E57	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	40	33	17	18	108
E58	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	40	33	17	18	108
E59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	34	20	20	119
E60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	45	34	20	20	119

Anexo 10: Resultados descriptivos

Tabla 12

Distribución de frecuencias de la variable Motivación

Nivel	<i>f</i>	%
Medio	3	5,1
Alto	56	94,9
Total	60	100,0

En la tabla se observa que la variable Motivación es percibida por el 94.9% de los docentes encuestados en un nivel Alto y un escaso 5.1% de los docentes percibe la motivación en un nivel medio. Esto significa que de manera general los docentes de educación inicial de la Red 08 y 11 UGEL 06 Ate se sienten motivados.

Tabla 13

Distribución de frecuencias de la dimensión Necesidad de logro

Nivel	<i>f</i>	%
Medio	1	1,7
Alto	58	98,3
Total	60	100,0

En la tabla se observa que la dimensión Necesidad de logro alcanzó el nivel de Alto con el 98.3% de los docentes encuestados, en tanto solo el 1.7% considera que la Necesidad de logro está en un nivel medio.

Tabla 14

Distribución de frecuencias de la dimensión Necesidad de afiliación

Nivel	<i>f</i>	%
Medio	4	6,8
Alto	55	93,2
Total	60	100,0

En la tabla se observa que los docentes perciben la Necesidad de afiliación en un nivel Alto con el 93.2% y solo un 6.8% considera ésta en un nivel medio.

Tabla 15

Distribución de frecuencias de la dimensión Necesidad de poder

Nivel	<i>f</i>	%
Bajo	1	1.7
Medio	7	11.9
Alto	51	86.4
Total	60	100.0

En la tabla se observa que el 86.4% de los docentes perciben la Necesidad de afiliación en un nivel Alto, el 11.9% en un nivel medio y solo un 1.7% en un nivel bajo.

Tabla 16

Distribución de frecuencias de la variable Desempeño docente

Nivel	<i>f</i>	%
Medio	4	6.8
Alto	55	93.2
Total	60	100.0

En la tabla se observa que el 93.2% de los docentes perciben su Desempeño laboral en un nivel alto y un 6.8% considera que su desempeño es de nivel medio.

Tabla 17

Distribución de frecuencias de la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Nivel	<i>f</i>	%
Medio	4	6.8
Alto	55	93.2
Total	60	100.0

En la tabla se observa que el 93.2% de los docentes perciben su Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en un nivel alto y un 6.8% considera que se encuentra en un nivel medio.

Tabla 18

Distribución de frecuencias de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Nivel	<i>f</i>	%
Medio	3	5.1
Alto	56	94.9
Total	60	100.0

En la tabla se observa que el 94.9% de los docentes perciben que Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en un nivel alto y un 5.1% considera que se encuentra en un nivel medio.

Tabla 19

Distribución de frecuencias de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Nivel	<i>f</i>	%
Medio	4	6.8
Alto	55	93.2
Total	60	100.0

En la tabla se observa que el 93.2% de los docentes perciben que su Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se encuentra en un nivel alto y un 6.8% considera que se encuentra en un nivel medio.

Tabla 20

Distribución de frecuencias de la dimensión Desarrollo de la profesión y la identidad docente

Nivel	<i>f</i>	%
Medio	4	6.8
Alto	55	93.2
Total	60	100.0

En la tabla se observa que el 93.2% de los docentes perciben que su Desarrollo de la profesión y la identidad docente se encuentra en un nivel alto y un 6.8% considera que se encuentra en un nivel medio.