



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN

Motivación docente y gestión del aprendizaje de los docentes en
instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo,
Amazonas, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Educación

AUTOR:

García Clavo, Roger (orcid.org/0000-0002-5545-2165)

ASESORES:

Mg. Lopez Kitano, Aldo Alfonso (orcid.org/0000-0002-2064-3201)

CO-ASESOR:

Dr. Aguilar Padilla, Fernando Ysaias (orcid.org/0000-0002-0634-0028)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi esposa e hija por ser cómplices de mis sueños y permitirme continuar por este camino pedagógico que muchas veces rompe barreras de lo difícil; a mis colegas de las instituciones educativas del distrito, en especial de la IE “Braulio de Camporredondo” por confiar y emprender juntos una mejora comunidad.

Agradecimiento

A cada maestro y maestra de la maestría de la UCV por haber hilvanado en cada orientación el término de esta investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOPEZ KITANO ALDO ALFONSO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación docente y gestión del aprendizaje de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023", cuyo autor es GARCIA CLAVO ROGER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 28 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOPEZ KITANO ALDO ALFONSO DNI: 09754852 ORCID: 0000-0002-2064-3201	Firmado electrónicamente por: ALOPEZKI el 31-07- 2023 12:12:40

Código documento Trilce: TRI - 0625891



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GARCIA CLAVO ROGER estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación docente y gestión del aprendizaje de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
GARCIA CLAVO ROGER DNI: 40505570 ORCID: 0000-0002-5545-2165	Firmado electrónicamente por: RGARCIACL el 01-08- 2023 00:04:53

Código documento Trilce: INV - 1266431

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de la investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra, muestreo	21
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS	54

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Niveles de la variable motivación docente	26
Tabla 2. Niveles de las dimensiones de la variable motivación docente	27
Tabla 3. Niveles de la variable gestión de aprendizajes	28
Tabla 4. Niveles de las dimensiones de la variable gestión de aprendizajes.	29
Tabla 5. Correlación de la variable motivación docente y la gestión de aprendizajes.	31
Tabla 6. Correlación de la variable motivación docente y las actitudes y emociones.	32
Tabla 7. Correlación de la variable motivación docente y la gestión del conocimiento.	33
Tabla 8. Correlación de la variable motivación docente y la innovación y desarrollo del conocimiento.	34
Tabla 9. Correlación de la variable motivación docente y el pensamiento de orden superior.	35

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Figura de barras en porcentajes referente a los niveles de la variable motivación docente.	27
Figura 2. Figura de barras en porcentajes sobre los niveles de las dimensiones de la variable motivación docente.	28
Figura 3. Figura de barras en porcentajes referente a los niveles de la variable gestión de aprendizajes.	29
Figura 4. Figura de barras en porcentajes sobre los niveles de las dimensiones de la variable gestión de aprendizajes.	30

Resumen

Esta tesis se planteó como objetivo general demostrar la relación entre motivación docente y gestión del aprendizaje de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023. La metodología fue un enfoque cuantitativo, básica, descriptivo y con un diseño no experimental de corte transversal correlacional- causal. El muestreo es de carácter no probabilísticas y su muestra es de 60 docentes. Se utilizó la encuesta y como instrumento un cuestionario de tipo Likert. Como resultado se encontró un coeficiente correlacional de 0.492 entre las variables. Con respecto a los objetivos específicos se halló que entre motivación docente y actitudes y emociones hay un coeficiente de correlación de 0.448; entre motivación docente y gestión del conocimiento, es de 0.397; entre motivación docente e innovación y desarrollo del conocimiento, tiene 0.453; y, motivación docente y pensamiento de orden superior es de 0.453; significa que sí existe una la correlación positiva, de magnitud débil y con tendencia a una magnitud media; es decir que, si la motivación docente presenta mejoras, la gestión de los aprendizajes de los docentes y sus dimensiones también mejorará en el mismo sentido y magnitud o viceversa.

Palabras clave: Motivación Docente, Gestión de Aprendizajes, Actitudes y emociones, Conocimiento e Innovación.

Abstract

The general objective of this thesis was to demonstrate the relationship between teacher motivation and learning management of teachers in secondary educational institutions in the district of Camporredondo, Amazonas, 2023. The methodology was a quantitative approach, basic, descriptive and with a non-experimental design of cross-sectional correlational-causal. The sampling is non-probabilistic and its sample is of 60 teachers. A survey was used and a Likert-type questionnaire was used as an instrument. As a result, a correlation coefficient of 0.492 was found between the variables. With respect to the specific objectives, it was found that there is a correlation coefficient of 0.448; between teaching motivation and attitudes and emotions, 0.397; between teaching motivation and knowledge management, 0.453; between teaching motivation and innovation and knowledge development, 0.453 and between teaching motivation and higher order thinking, 0.453; this means that there is a positive correlation, of weak magnitude and with a tendency to a medium magnitude; that is to say, if teaching motivation improves, teachers' learning management and its dimensions will also improve in the same sense and magnitude or vice versa.

Keywords: Teacher Motivation, Learning Management, Attitudes and Emotions, Knowledge and Innovation.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia afectó las emociones y generó dificultades en el progreso de las diversas competencias de las y los estudiantes; sobre todo, en sus interrelaciones o vínculos directos para afianzar sus sentimientos. Pero no solo afectó a estudiantes, sino también a docentes que más de las veces en las zonas rurales no tenían la tecnología suficiente con qué atender a sus alumnos. Este encuentro de emociones frustró, deprimió, creó conflictos, desidia o pesimismo en la familia; con relación a las consecuencias de la pandemia y en la generación de los aprendizajes en los estudiantes.

Esta generación de aprendizajes como un pretexto desde el propio sistema educativo (docente- estudiante-familia- comunidad) se debe revertir con la creación de espacios, desde la reflexión de los principios ontológicos del mismo docente y su relación con su entorno. Proporcionarle sentido humano, con la idea de que somos capaces de equivocarnos; pero también conscientes de aprender a aprender y juntos; de ser autónomos y responsables y empoderar en los estudiantes que son los protagonistas de su vida desde su riqueza interior (Sánchez, 2018).

La virtualidad afectó a los y las docentes, y repercutió en la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. Esta situación tuvo relación con la condición del momento: cambio del sistema educativo, adaptación a la distancia y a la virtualidad; sobre todo en nuestra zona se convirtió un reto a pesar de la inestabilidad de la energía eléctrica y conectividad.

Los docentes, sobre todo en Camporredondo, muchos más de las veces tienen una motivación distinta: su finca de café, que les da mejores réditos en cada campaña y se descuidan de su principal vocación que es prepararse con una mejor estrategia para sesión de clase e impactar en la gestión de los aprendizajes en su aula.

Un docente motivado es un docente que supera sus propias expectativas; un docente desmotivado no confía ni en lo que planifica a la deriva.

La motivación es el factor fundamental que incide de manera directa en beneficio de los estudiantes (Rodríguez y Rosquete, 2018; citado por: Manzano y

Jiménez, 2022); eso significa que un docente motivado es capaz de autodeterminar motivaciones de autonomía e innovación en los estudiantes. Incluso se convierte en un ente de inspiración para sus colegas y trabajadores; encaminándolos a la afectividad, confianza, consecuencias positivas en la conducta, respeto a los acuerdos establecidos en la comunidad educativa y alcanzar una convivencia positiva.

Un profesor(a) desmotivado es todo lo contrario no solo entre sus colegas y estudiantes, sino que muchas veces permite generalizar actitud de desánimo y desprestigio entre todos sus colegas.

La escuela que queremos tener en este siglo XXI depende mucho del docente. La motivación un factor fundamental para crecer como docente y más aun después de la pandemia. Queda en evidencia que se debe revalorar la práctica docente durante todo el proceso educativo. Desde una mirada diferente de adaptarse a lo nuevo y poder construir perspectivas que enlacen con nuestros alumnos y colegas, puede abrir la posibilidad de crear condiciones para la nueva escuela con las demandas, necesidades y oportunidades del estudiante, familia, comunidad y docente.

Inetti (2021) sustenta que la motivación como un recurso es muy importante para construir significados y aprender a pensar en las múltiples formas de enseñanza-aprendizaje que se da en el día a día en el aula y en el trabajo en equipo. Esta motivación docente en relación al colectivo (estudiantes, docentes y comunidad) significa alcanzar metas articuladas donde se pueda desarrollar competencias desde la afectividad y confianza. La motivación es importante porque logra la creatividad e inspirar la curiosidad por lo nuevo, con carácter ético; motivar hacia el uso pertinente de la tecnología como camino al éxito, en relación al medio ambiente.

Vygotski manifestaba que una persona se desarrolla, primero aprendiendo, y ese aprendizaje debe relacionarse con situaciones sociales que son significativas en función de su contexto y sus necesidades. Gestionar los aprendizajes es la interacción social del desarrollo y los cambios significativos desde la experiencia, en relación a la cultura y el tiempo en que se vive en estrecha interacción entre lo

afectivo y cognitivo; lo motriz y el valor del aprendizaje con perspectiva global para alcanzar propósitos.

Reynés, et al.(2020) manifiesta que la gestión de los aprendizajes significa estar a la altura de las exigencias del tiempo, según las demandas del contexto que va cambiando la conducta de la persona; más aún, cuando los estudiantes van adaptando o cambiando con el asesoramiento, acompañamiento, retroalimentación y en comunicación permanente en un ambiente de cordialidad y respeto.

En la presente investigación se tomó como realidad problemática a los colegas de las instituciones de secundaria del distrito de Camporredondo donde se realizó la investigación que actualmente consta con un promedio de 60 docentes y se ha determinado como población a la misma cantidad de profesores; esta población será considerada como muestra. Esta realidad problemática manifiesta la necesidad de reconocer al docente como un factor esencial en el proceso educativo; debe estar motivado e inspirar a sus estudiantes a transformar o mejorar su realidad.

La motivación docente se orienta en quienes tienen la voluntad de ser docentes, en las condiciones y acceso a los recursos para desarrollar su carrera, la supervisión, evaluación o mecanismos de logros y solución de problemas, bonificación, reconocimiento docente y acceso a su formación permanente (Uribe, 2000). Significa estar orientado a construir significativamente el conocimiento desde muchos factores. En realidad, la motivación docente no solo es esencial en su razón de ser docente sino es relevante en sus estudiantes porque es capaz de transformar la sensibilidad hacia la ciencia, el arte y otros; desde la estructura de valores (Franco, 2021).

Esa aspiración a mejorar la situación del estudiante, la escuela y la familia depende mucho de la gestión de aprendizajes que se entiende como un conjunto de iniciativas consientes que se realizan para lograr objetivos o metas en relación al desarrollo cabal de la persona y así pueda insertarse o vincularse en la sociedad de manera eficiente e íntegra, con autonomía y ética en su institución, familia, comunidad o país. (Saubal, 2008).

Un docente motivado es un docente que supera sus propias expectativas con la apropiación de recursos tecnológicos y/o culturales que conllevan no solo a

formar integralmente a los estudiantes; sino en alcanzar el perfeccionamiento docente y directivo que están en constante formación pedagógica; eso significa, que el docente y los directivos deben saber qué, cómo y para qué enseñar en relación a la situación real de la institución educativa y así tener mejores resultados de calidad (Katt, 2019).

La problemática de la presente tesis es: ¿Cuál es la relación entre motivación docente y gestión del aprendizaje en los docentes de las instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023?; los problemas específicos: PE1. ¿Qué relación existe entre motivación docente, actitudes y emociones de los docentes en las instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023?; PE2. ¿Qué relación existe entre motivación docente y gestión del conocimiento de los docentes en las instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023? PE3. ¿Cómo se relaciona la motivación docente con la innovación y el desarrollo del conocimiento de los docentes en las instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023?, y PE4. ¿De qué manera se relaciona la motivación docente y el pensamiento de orden superior de los docentes en las instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023?

Esa relación nos permite analizar que el papel fundamental del docente no solo depende de su crecimiento sino también encamina el desarrollo de su escuela y comunidad en función a lo que inspire y demande en sus estudiantes para construir proyectos de vida de éxitos. Es fundamental sostener que desde una metodología correlacional podemos vincular a actores fundamentales en la construcción del aprendizaje (docente motivado–estudiante motivado).

La investigación se justificó de manera teórica porque la información sobre motivación docente y gestión de los aprendizajes nos permitió ver la relación que existe entre las variables; del mismo modo su metodología se justificó porque se realizó conforme a lo establecido en las estructuras e investigaciones científicas; en la parte práctica se justificó porque se tiene la posibilidad de solucionar la problemáticas planteadas; en el plano social justificamos el estudio porque se logra

hacer un estudio pertinente y se incrementó el conocimiento acerca de motivación docente y gestión de aprendizajes que favorecerá a investigaciones posteriores para abordar el estudio y mejorar la educación.

El objetivo general del estudio se encaminó a demostrar la correlación entre motivación docente y la gestión del aprendizaje de los docentes en las instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023; y los específicos OE1. Determinar la relación entre motivación docente, las actitudes y emociones en los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023; OE2. Determinar la relación entre motivación docente y gestión del conocimiento de los docentes en las instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023; OE3. Determinar la relación entre motivación docente e innovación y desarrollo del conocimiento en los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023 y, OE4. Determinar la relación entre motivación docente y el pensamiento de orden superior en los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023; en esa relación: La hipótesis general: La motivación docente influyen de manera significativa en la gestión del aprendizaje de los docentes en las instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023; y desde lo referido se determinó como hipótesis específicas: IE1. La motivación docente influye significativamente en las actitudes y emociones de los educandos en las instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023 IE2. La motivación docente influye significativamente en la gestión del conocimiento de los educandos en las instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023 IE3. La motivación docente influye significativamente en la innovación y desarrollo del conocimiento de los profesores en las instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023 y IE4. La motivación docente influye significativamente en el pensamiento de orden superior de los docentes en las instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes nacionales:

Marcelo (2021) en su investigación se puso el objetivo en corroborar la relación entre innovación educativa y motivación docente en un distrito de Oyón, 2021. Con su investigación cuantitativa, básica, no experimental, de tipo transversal y correlacional descriptiva con 128 docentes como muestra en el que se utilizó un software estadístico SPSS donde demuestra que sus variables tienen una relación significativa y le permite analizar, proponer nuevas experiencias y acciones para que el docente se sienta motivado y siga innovando en su escuela; convirtiéndose en el motivo fundamental de su propio desarrollo e impacte en los estudiantes y la comunidad apostando por un cambio educativo de calidad, tecnológico, humano y ético.

Díaz (2020) su propósito fue correlacionar el liderazgo directivo y motivación docentes con una investigación cuantitativa de tipo descriptivo-correlacional con 50 docentes como muestra, en el cual concluyó que sus variables tienen una relación importante y significativa; ya que, si existe un mayor liderazgo de la plana directiva se asocia directamente a mejorar la motivación de los docentes; esta relación genera cambios en la conducta de los docentes desde lo emocional y el desarrollo de actividades que inspiran a la comunidad desde el elogio o recompensa para alcanzar mejores resultados y expectativas de logro en los estudiantes.

Fuentes y Campana (2022) se propusieron en establecer la correlación entre motivación docente y formación académica en universitarios sustentando de manera correlacional con una población de 73 estudiantes cuya información del cuestionario fue procesados en el programa SPSS y se confirmó que la motivación docente está a veces (61.6%) en estrecha relación con el crecimiento académico de los estudiantes en sus diversas dimensiones ontológica, especialidad, cognitiva, científica y ética; eso significa que la casa de estudios debe proporcionar las posibilidades de potenciar y motivar al docente para que su capacitación esté

direccionada al progreso de los estudiantes; así como, ajustar la currícula en incrementar la confianza del docente en comunicar e innovar desde el aula.

La gestión de aprendizaje entendida como un conjunto de iniciativas que se originan y realizan de manera consciente para lograr objetivos entorno al desarrollo integral de la persona y así pueda insertarse o vincularse en la sociedad de manera eficiente e íntegra y pueda desenvolverse de manera autónoma y con ética en su institución, familia, comunidad o país (Saubal, 2008); es fundamental porque permite alcanzar el desarrollo humano y en esa interacción significa también la apropiación de herramientas culturales que conllevan a formar estudiantes y en alcanzar el perfeccionamiento docente y directivo que están en constante formación pedagógica; es decir, que el docente y los directivos deben saber qué, cómo y para qué enseñar en relación al contexto de la institución educativa y así tener mejores resultados de calidad (Justis, 2019).

Así mismo Ipanaque (2021) en su estudio se planteó demostrar la relación entre calidad de instrumentos de evaluación y gestión de aprendizajes en un Instituto Superior de Lima con un estudio de tipo básica y cuantitativa con encuestas donde las variables tienen una relación significativa y positiva ya que si los instrumentos de evaluación son de calidad, mejorará la gestión de los aprendizajes; eso significa, que los docentes debe tener una responsabilidad mayor en elegir y elaborar instrumentos de evaluación y en consecuencia gestionar de manera pertinente los aprendizajes de acuerdo los resultados alcanzados en los instrumentos con el fin de mejorar, tener una educación eficiente y una mejor demanda educativa en la comunidad.

Calla (2018) en su trabajo sobre la gestión de aprendizajes y desarrollo de la segunda competencia del área de comunicación de acuerdo al CNEB, en una escuela de Celendín de la región Cajamarca con una investigación básica y cuantitativa; manifiesta que él o la docente debe buscar diversas estrategias para gestionar el aprendizaje en un corto plazo con la implementación de diversas actividades; eso quiere decir que el docente debe capacitarse, estar motivado académicamente y en consecuencia poner en práctica procesos pedagógicos

pertinente en bien del logro de aprendizajes; debe intervenir en Gias, Comunidades de aprendizaje, así como el directivo debe ser un ente motivador y buscar espacios de interaprendizajes, de reflexión y de automotivación en sus IE.

Mercado (2021) se propuso encontrar la relación entre didáctica de la matemática con la gestión del aprendizaje de los maestros. El estudio correlacional con 35 docente como muestra se demostró que la relación entre las variables tiene una dimensión altamente confiable porque demuestra que un docente con estrategias didácticas pertinente e innovadores en su área (matemática), con una planificación y organización de experiencias tienen una alta aceptación en los estudiantes y en los resultado o gestión de aprendizaje desde el planteamiento, resolución de problemas y su aplicación en la vida cotidiana. A ello se suma el control del tiempo, el uso eficaz de los espacios, el clima del aula, la carga horaria y sobre todo la disposición o vacación docente para lograr gestionar de manera pertinente en el proceso educativo con mayor compromiso y de impacto en la sociedad.

Izaga (2022) desde una perspectiva activa se propone en su investigación relacionar la motivación y el aprendizaje significativo; de tipo básico, no experimental, en 89 estudiantes como muestra; llegando a concluir que los diversos factores motivacionales que tiene el docente incidiendo en el aprendizaje de los estudiantes; incluso los materiales que utiliza, las estrategias para involucrar activamente al estudiante favoreciendo a su motivación y logros de aprendizaje desde la identificación de necesidades, demandas y oportunidades; es decir que un docente estimulado debe desarrollar aprendizajes significativos, gestionar pertinentemente el logro de aprendizajes como un reconocimiento al esfuerzo y motivación desde el propio docente.

Internacionales:

Franco (2021) se propuso analizar en una institución educativa superior a los docentes desde las categorías y variables que les motivan en lograr una mejor calidad educativa. Su investigación de tipo cualitativo demuestra que el 100 % de aprobación está relacionado con la motivación desde lo extrínseco e intrínseco;

seguido con un 90 % a las condiciones de mejoramiento y calidad educativa. Sustenta que el docente como un ente de transformación del conocimiento debe permitirse a ser diferente desde su motivación intrínseca como proceso de formación permanente; pero según el experto la variable extrínseca responde con mayor énfasis a motivarse en escalar y mejorar sus condiciones de vida. Concluye que la motivación docente en sí misma es gratificante ya que se identifica con aquellos que realmente tienen esa vocación de servicio y repercute en los estudiantes desde la gestión del tiempo, de los recursos, del conocimiento y de la tecnología.

Roa y Fernández (2020) en su trabajo de carácter descriptivo se propusieron relacionar la motivación docente con lo que realizan su profesión docente en la Educación Secundaria Obligatoria en cien profesores; los cuales el 49% no se sintieron motivados en ejercer su profesión; esa desmotivación estuvo relacionado también con la falta de ayuda o poca motivación de las autoridades, condiciones laborales, baja participación de la comunidad, desmotivación de los estudiantes, preparación académica y vocación docente.

Usó el instrumento Alpha de Cronbach en su “cuestionario-motivación”; validando que de cada dos docentes uno no está motivado; problema serio para el funcionamiento de una enseñanza de calidad y que incide en la práctica significativa en los diversos espacios de aprendizaje; por lo que concluye que es necesaria una reforma y un consenso de muchos agentes con el fin de reducir el déficit de motivación para hacer frente a nuevos retos de la calidad educativa.

Manzano y Jiménez (2022) en su estudio cuyo objetivo es comprobar la diferencia entre motivación y las necesidades básicas, clima social y el grado de satisfacción en la enseñanza en el área de Educación Física; demostró que, si el estudiante tiene un estilo interpersonal con autonomía entonces supondrá mayor motivación, mayor satisfacción de sus necesidades psicológicas y un mejor clima en el aula. Este estudio descriptivo que se realizó a 120 estudiantes entre 12 y 17 años con cuestionarios como instrumento analiza la motivación, necesidades psicológicas básicas, clima escolar, etc., desde la elaboración de un perfil de clúster

que posterior surge dos perfiles de “soporte de alta autonomía” y “estilo de alto control”; surgiendo con mayor valor el primero hacia el desarrollo de las prácticas deportivas desde el estilo del docente como motor para las consecuencias positivas en la convivencia escolar y la satisfacción de los y las estudiantes.

Salazar, Madrigal y Salazar (2021) tienen como objetivo sustentar teorías a cerca de aprendizaje, estilos y ciclos de enseñanza-aprendizaje a partir de múltiples teorías como la cognitiva, sociocognitiva y del neoconductismo, planteada por Kolb (1984) y De Zubiría (2010) desde los planteamientos de Rogers (1989), centrado en la persona; también sustentado en el aprendizaje significativo de Ausubel (1983) y en la Psicología pedagógica de Vigotsky (2005); todo ello conectado a las formas e innovación estratégica de enseñanza-aprendizaje de Alonso, Gallego y Honey (2012), quienes manifiestan que el aprendizaje pasa por un proceso cíclico de cuatro etapas: activa, reflexiva, teórica y pragmática que implican la gestión del aprendizaje de manera diferenciada y en el proceso se mejore la práctica docente; de esta manera contribuir en la calidad educativa y logros de aprendizaje en el aula o espacios de interaprendizajes.

Es necesario gestionar los aprendizajes, con carácter humanista - afectivo demostrando su carácter significativo de acuerdo a los principios de CNEB donde la comunidad educativa haga efectiva y pertinente el uso de la tecnología y de la información con el fin de ejecutar prácticas curriculares a diferentes contextos de nuestros estudiantes de la IE.

Sánchez, Mendo, León, Amado e Iglesias (2020) su objetivo es construir y validar la gestión de aprendizajes cooperativos con una muestra de 376 docentes cuyos resultados se direccionaron a tres factores: Diseño, Seguimiento y Evaluación; desde el aula donde se desempeña el maestro o maestra. Esta validación se relaciona a la gestión de los aprendizajes con carácter social y cooperativo bajo cinco factores esenciales o claves como: a) interdependencia positiva, b) interacción, c) compromiso individual, d) enseñanza de destrezas interpersonales y sociales, y 5) calidad de los procesos de grupo. Eso significa que la gestión de aprendizajes se desarrolla de manera positiva cuando se trabaja en

equipo; donde el individuo o el estudiante dan lo mejor de sí al grupo. En marco a esta gestión de los aprendizajes es importante considerar la importancia de los diversos recursos necesarios que utiliza el docente para desarrollar logros de aprendizaje en la institución educativa.

Franco, Vélez y López (2018) en su investigación se plantea el objetivo de relacionar directamente entre motivación docente y su efecto en la calidad académica de los estudiantes; cuyo estudio se realizó en cincuenta y un escuelas de Medellín con un sistema categorial y una investigación cuantitativa en 484 docentes de 9 municipios en el que obtuvieron como resultado a través de la escala de Likert que el factor intrínseco es el más significativo en la motivación docente que le dirige a mejores niveles de desempeño y satisfacción personal con impacto directo en los estudiantes; concluyendo que este factor es el determinante para que los docentes puedan tomar decisiones, tener una carrera docente, un proyecto de vida como parte de su vocación e impacto en el desempeño de sus estudiantes.

La presente investigación se sustenta desde el enfoque constructivista como un fenómeno para entender a la persona quien construye su realidad personal y social; teniendo como base a Piaget y Vygotsky que integran al aprendizaje como un proceso de construcción interna y mediación para lograr la autonomía en que el docente cumple un papel fundamental hacia el logro de habilidades entre el conocimiento previo y el recibido; además sustentado con un enfoque socio-cultural donde los procesos de aprendizaje que desarrolla el docente motivado, capacitado y con voluntad de cambio; con el fin que, pueda generar cambios cognitivos, sociales y afectivos en los y las estudiantes. Eso significa que el docente es fundamental para cumplir lo que planteaba Vygotsky sobre la “zona de desarrollo próximo” (ZDP), vínculo social entre el aprendizaje significativo y el desarrollo psicoemocional del individual con la finalidad de alcanzar la resolución de problemas.

Este enfoque ve al docente como el responsable de investigar, organizar, construir o manejar diversas estrategias de enseñanza-aprendizaje en que pueda

reforzar competencias, capacidades, habilidades y actitudes; para así, obtener mejores resultados.

Desarrollar habilidades, capacidades y competencias depende mucho de la actitud docente incluso para gestionar emociones (Goleman) para lograr objetivos personales y sociales; es decir depende de su motivación para crear condiciones que inspiren a la comunidad. Esta motivación docente para gestionar aprendizajes de manera eficiente y oportuna en el aula se relaciona con el ambiente o clima laboral, con los problemas de burocracia y condiciones tecnológicas que tiene el docente en su escuela y la comunidad. Es así que se puede utilizar diversas estrategias o modelos ontológicos (OSAR) donde el docente en su proceso de aprendizaje- enseñanza se motive para que le permita gestionar de manera oportuna y pertinente experiencias significativas en sus estudiantes.

Con estos modelos el docente es capaz de observar su realidad; perciba las dificultades desde su “ser”; vea sus limitaciones de su “ser docente” desde su historia personal, experiencia y fortalezas. Eso significa reconocer su potencialidad para hacerle creer que es él; el idóneo para transformar su desempeño y su ideario frente a la comunidad educativa. El docente debe ser una acción progresiva de resultados desde un plan de vida docente que le permita revalorarse y crecer como profesional que se evidenciará en sus estudiantes como resultados o experiencia de vida; autonomía docente y estudiantil como un camino al éxito profesional enmarcado en los valores y la convivencia.

El docente desmotivado es la incertidumbre del proceso pedagógico en el aula; no contribuye al desarrollo de experiencias exitosas o significativas en los estudiantes. Esta desmotivación producto de una cultura rutinaria de la práctica docente; de la burocracia muchas veces instaurada en la administración y monitoreo; escasa oportunidad desde el estado por empoderar la innovación en la escuela; clima laboral desfavorable para docentes con nuevas perspectivas sobre el desempeño docente; etc., son las que afectan no solo a la gestión de aprendizajes en el aula sino al desempeño docente en conjunto frente a la comunidad.

A estos pretextos muchas veces creados desde la voluntad en su propio sistema (docente-familia- comunidad) se debe revertir con la creación de espacios

de interaprendizaje, para reflexionar desde el coaching ontológico con respeto al valor del mismo docente y del otro; con sentido humano, con la idea de que somos capaces de equivocarnos pero también de “aprender a aprender” y juntos; del mismo modo que somos capaces de ser autónomos y responsables de empoderar en los estudiantes que son ellos los protagonistas de su vida desde su riqueza interior (Sánchez, 2018).

Un docente desmotivado impacta no solo en su entorno familiar sino en su contexto laboral educativo. Eso significa que su salud puede deteriorarse por el estrés e incidir en su entorno laboral; puede tener como manifiestan; Extremera, Mérida, Sánchez, Quintana y Rey (2019) que las repercusiones negativas del malestar docente se reflejan en los estudiantes y en su progreso; o sea, un docente desmotivado no solo “enferma” su entorno, sino deteriora su propia persona y personalidad ante los demás. Por ejemplo, algunos docentes de las IE secundarias del distrito manifiestan emociones negativas (Rueda de Plutchik) como: tedio, distracción, enfado, temor, melancolía, etc.

Estas emociones son manifiestas porque muchas veces no se autoeducan y su formación es pobre en sus áreas para poder innovarse e impactar en sus estudiantes. Incluso manifiestan desinterés por pedir apoyo o tienen temor a lo diferente; más allá de no tener oportunidades de desarrollarse profesionalmente. Manifiestan estas emociones incluso distrayéndose del respeto a su figura de ser docente para generar interés en sus estudiantes.

Un docente desmotivado cree en lo común; se desmotiva así mismo. Con el confinamiento por la pandemia algunos docentes no contaron con la tecnología pertinente para el trabajo remoto e incluso les fue difícil (hasta ahora) el manejo de algunos programas; se suma a ello la falta de energía eléctrica y acceso a internet siendo esta realidad un motivo para desvincularse de su real dimensión de docente en el trabajo remoto.

El docente estrozado no puede cumplir de manera óptima su labor. Este estrés hace que manifieste emociones negativas ya sea por problemas personales, familiares, padres de familia, disciplina estudiantil, problemas psicosociales, infraestructura, recursos, tecnología, etc. Factores que desmotivan a los docentes

y lo desvincula de oportunidades para crecer como profesional; creando en él desánimo y falta de compromiso para desarrollar sus experiencias o sesiones de aprendizaje; creando en él un deterioro de su autoestima y autonomía no valorando su capacidad en función de sus debilidades y fortalezas. (Huamán, 2021).

Ser docente o maestro significa impactar en la gestión de aprendizajes de los estudiantes; por eso según Peñaranda y Avellaneda (2020) el docente debe tener buen ánimo manifestando algunas cualidades como: Responsabilidad: porque debe garantizar el ejercicio de su trabajo de calidad. Preparando recursos y materiales, dando retroalimentación oportuna, especializarse en su materia, etc. Creatividad: porque debe desarrollar en sus estudiantes inteligencias múltiples y de orden superior.

El docente debe ser un innovador y trabajar con autenticidad en sus actividades; debe ser un creador de espacios de interaprendizaje según la demanda del contexto y necesidades del estudiantado. Dedicación: porque debe actuar no solo siguiendo parámetros curriculares, sino humanos de acuerdo a los objetivos establecidos en su programación. Empatía: El docente debe partir de las demandas, necesidades y oportunidades que brinda la comunidad. Es el que propicia mejorar la autoestima y un buen proyecto de vida desde la autonomía en función de sus capacidades para así poder avanzar en la gestión de sus aprendizajes como una oportunidad de aprendizaje para todos. Ser cautivador: porque más de las veces depende de él para que el estudiante despierte su curiosidad, se cautive de los contenidos de manera significativa e interactúe con su contexto o realidad.

Ochoa (2021) sostiene que la deontología docente debe estar enmarcado en algunos principios como: debe tener buena formación académica y pedagógica para desempeñar el cargo, debe trabajar con vocación y responsabilidad, debe saber cómo se relacionan ética y moral para desempeñarse como maestro, debe ser un paradigma de vida para su comunidad educativa, debe ser innovador y creativo en su enseñanza, debe planificar con tiempo sus sesiones o actividades de aprendizaje, debe practicar acuerdos de convivencia y asumir valores como la honestidad, empatía, etc.; y ser resiliente, ordenado y un mediador del aprendizaje para que les sirva para la vida, debe siempre fortalecer las relaciones

interpersonales e interprofesionales, debe ser afectivo con sus estudiantes y la familia, con sentido humanista, debe ser autónomo para capacitarse en diversos campos de acción y la nueva tecnología para brindar una educación de calidad y debe ser proactivo, sabio para dialogar y escuchar asertivamente en todo momento.

En ese sentido Ynga (2021) sustenta que la ética y los valores son factores fundamentales para la formación profesional docente ya que dirige el sentido de cómo actuar correctamente como experto de la educación; quiere decir que este actuar debe estar bajo principios deontológicos por el deterioro de la carrera docente en los últimos años y es importante dinamizar el desarrollo personal, afectivo y social del docente para convertirse en un maestro de éxito con plena realización e impacto en la comunidad.

Del mismo modo Sánchez (2022) establece la influencia de la deontología educativa en el acompañamiento pedagógico de los profesores. Concluyendo que es de suma importancia, ya que regula positivamente la actividad docente para evitar la rutina y la improvisación de sesiones de aprendizajes. En ese sentido ayuda a maximizar la idea de que ser docente es trabajar en función de principios sociales con la finalidad de dinamizar la enseñanza-aprendizaje donde el estudiante dé significado a lo que aprende.

Un docente motivado y con ética profesional es capaz de contagiar emociones positivas desde sus motivaciones de su ser docente; enriqueciendo su imagen con aprendizajes que cultivan una sociedad sustentada en los valores humanos con actitud reflexiva, autónoma y crítica para aprender a actuar y decidir según la realidad y el contexto (MBDD, 2012).

Un docente desmotivado, estresado, moralmente opacado y sin principios profesionales cree en lo común; se desmotiva así mismo y a los demás. Con el confinamiento por la pandemia algunos docentes no contaron con la tecnología pertinente para el trabajo remoto e incluso les fue difícil (hasta ahora) el manejo de algunos programas; se suma a ello la falta de energía eléctrica y acceso a internet en las zonas rurales como la nuestra; siendo esta realidad un motivo para desvincularse de su real dimensión de docente en el trabajo remoto; incluso

éticamente se pegaron al facilismo o a la copia y pega de programas sin contextualizar aprendizajes.

Para Alvarado (2022) nuestro país tiene una gran necesidad por educar en valores porque es preocupante la situación nacional en relación a la corrupción y violencia que vemos a diario y se está normalizando en la mirada de los niños y de la familia; en nuestro contexto de Camporredondo en el plano educativo no hay un trabajo integral en equipo o de comunidad para resolver problemas comunes para el desarrollo de nuestro distrito; teniendo como evidencia, directivos con poca responsabilidad para actualizarse para una gestión de impacto. Esto repercute en los docentes, que genera desinterés para hacer su planificación curricular o simplemente copia o descarga del internet demostrando falta de autonomía o creatividad ante los estudiantes y la comunidad.

Un docente constructivista es un profesional motivado y dispuesto al cambio; es un mediador consciente de los procesos emocionales y cognitivos del aprendizaje para lograr o alcanzar objetivos claros y significativos. Es un innovador pedagógico, con autonomía para romper barreras y superarse profesionalmente de manera continua y con afán de cambiar o transformar la realidad de su escuela y comunidad. (Hernández y Vasco, 2022).

III. METODOLOGÍA

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo; ya que, tiene como objetivo describir, analizar imparcialmente y deducir hechos de la realidad; es decir que podremos medir con instrumentos o técnicas estadísticas los datos para describir, explicar, predecir y hacer un control del objetivo y sus causas (Sánchez, 2019) con la finalidad de hacer un análisis e interpretación, y tener la objetividad necesaria del estudio que se realizará en la institución educativa.

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación: Este estudio es una investigación básica; porque, su objetivo es recoger datos, características, dimensiones o propiedades de los docentes con la finalidad de probar la hipótesis y responder a las preguntas desde el contexto o diagnóstico y poder tomar decisiones correctivas (Esteban, 2018) en la institución y mejorar la calidad educativa.

3.1.2 Diseño de investigación:

El trabajo tiene diseño no experimental de corte transversal correlacional causal porque deseamos saber la relación entre las variables desde la hipótesis correlacional sobre motivación docente y gestión de aprendizajes.

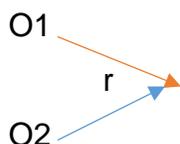
Es no experimental porque no hay condiciones a las que se subyugan las dos variables; tanto docentes y estudiantes son estimados en el mismo contexto sin modificar la realidad del estudio transversal para luego describir y correlacionar tanto variables y dimensiones (Arias, 2021).

Diagrama:

O1 – M1

O2 – M2

2° ETAPA:



Dónde:

M1: (Muestra) Profesores y profesoras de secundaria de las instituciones educativas.

O1: Medición sobre la gestión del aprendizaje de los y las docentes de las instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023.

M2: (Población) Docentes de la Institución Educativa

O2: Medición sobre motivación docente de los y las docentes de las Instituciones Educativas.

3.2. Variables y operacionalización

- **Definición conceptual**

Variable 1: Motivación docente

La motivación docente se orienta en base a la formación de quienes tienen la voluntad de ser docentes, las condiciones y acceso a los recursos; y así, desarrollar su carrera, la supervisión, evaluación o mecanismos para identificar logros y problemas, bonificación y reconocimiento docente con acceso a su formación permanente (Uribe, 2000).

La motivación docente es un factor esencial en los procesos formativos no solo por ser guía o construir el conocimiento; sino porque es capaz de transformar la sensibilidad hacia la ciencia, el arte, etc.; desde la estructura de valores. (Franco, 2021).

Variable 2: Gestión del Aprendizaje

Gestionar los aprendizajes significa que el docente debe tener buen ánimo manifestando cualidades como: Responsabilidad: porque debe garantizar el ejercicio de su trabajo de calidad preparando recursos y materiales, dando retroalimentación oportuna, especializarse en su materia, etc. Creatividad: porque debe desarrollar en sus estudiantes inteligencias múltiples y de orden superior.

El docente debe ser un innovador y trabajar con autenticidad en sus

actividades; debe ser un creador de espacios de interaprendizaje según la demanda del contexto y necesidades del estudiantado. Dedicación: porque debe actuar no solo siguiendo parámetros curriculares, sino humanos de acuerdo a los objetivos establecidos en su programación. Empatía: El docente debe partir de las demandas, necesidades y oportunidades que brinda la comunidad. Es el que propicia mejorar la autoestima influenciando a un buen proyecto de vida desde la autonomía en función de sus capacidades y así poder avanzar en la gestión de sus aprendizajes como una oportunidad de aprendizaje para todos. Ser cautivador: porque más de las veces depende de él que el estudiante despierte su curiosidad, se cautive de los contenidos de manera significativa e interactúe con su contexto o realidad. (Peñaranda y Avellaneda, 2020).

La gestión de aprendizaje es la apropiación de herramientas culturales que conllevan no solo al progreso integral de los estudiantes; sino, alcanzar el perfeccionamiento docente y directivo que están en constante formación pedagógica; eso significa, que el docente y los directivos deben saber qué, cómo y para qué enseñar en relación al contexto de la institución educativa y así tener mejores resultados de calidad (Justis, 2019).

- **Definición operacional**

- **Variable 1: Motivación docente**

- Es la orientación que le permite al docente motivarse intrínseca y extrínsecamente con la finalidad de trascender de manera cognitiva y social para el bien de su persona, familia, estudiantes y comunidad.

- **Variable 2: Gestión del Aprendizaje**

- Se entiende a todos los recursos en el proceso integral de aprendizajes relacionados con las actitudes y emociones, gestión del conocimiento de manera autónoma, innovación y desarrollo del conocimiento para poder lograr pensamientos de orden superior de manera crítica y creativa, y alcanzar el desarrollo docente y estudiantil.

- **Indicadores:**

¿En qué circunstancias la motivación docente contribuye en la gestión del aprendizaje de los docentes en las instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023? Es importante considerar que un docente con capacidad para administrar no solo recursos, tiempos, entre otros; sino, aspectos relevantes de su aula o estudiantes, procesos de formación personal e interpersonal de manera afectiva y efectiva, permite el éxito de su organización, familia y comunidad siendo importante manifestar también sus habilidades y realizar su trabajo dentro un ambiente positivo de convivencia; y en consecuencias la gestión de aprendizajes de todos los estudiantes (Vélez, 2023).

La motivación docente se hace realidad desde indicadores que permiten resaltar la profesionalización; eso quiere decir que un docente con vocación, autonomía, con capacitaciones constantes (motivación intrínseca) tendrá recompensas, incentivos, mejores salarios o bonificaciones en función a su jornada laboral dentro de un espacio o condiciones laborales (motivación extrínseca) que permiten desarrollar una educación con calidad, alcanzar logros y metas personales e institucionales, transformar el conocimiento desde el contexto o realidad del estudiante gestionando siempre de manera positiva emociones que contribuyen a mejorar el autoestima, autonomía y proyectos de vida de los educandos (Motivación de trascendencia o cognitiva-social).

Gestionar los aprendizajes depende mucho del ánimo docente; su actuación motivadora en su jornada de trabajo o en cualquier circunstancia que el discente lo necesite hace referencia a indicadores que permiten desarrollarla en espacios de interaprendizaje y con actividades significativas (Actitudes y emociones) donde el o la estudiante pueda comparar, clasificar y abstraer; desarrolle el razonamiento inductivo y deductivo; pueda construir aprendizajes, analizar errores y perspectivas (Gestión del conocimiento) y poder tomar de decisiones, solucionar problemas, hacer invenciones, realizar indagaciones experimentales e investigación y analizar el sistema con criterio y propuestas de emprendimiento (Innovación y desarrollo del conocimiento); indicadores que permiten el pensamiento crítico y creativo (Pensamiento de orden superior) que repercuten en las condiciones de vida tanto

personal, familiar y comunal.

- **Escala de medición**

En la V1 y V2 se utilizará una escala ordinal del 1 al 5 con escala de Likert; siendo respectivamente: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1); obteniendo fiabilidad y validez al mismo tiempo. Para la V2 se trabajará con la escala de Likert la adaptación de un cuestionario de gestión del aprendizaje; integrada en sus 4 dimensiones: actitudes y emociones, gestión del conocimiento, innovación y desarrollo del conocimiento y pensamiento de orden superior cada una con sus indicadores e ítems valorados con una escala ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población: Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indican que una población es una amalgama de seres u objetos, con una serie de especificaciones en común de manera concreta y las mismas características en accesibilidad, contenido, lugar y tiempo. En la presente investigación se determinó a una población de 60 docentes de las instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023.

- **Criterio de inclusión:** Se consideró a los profesores y profesoras de las instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023
- **Criterio de exclusión:** No se consideró a docentes de otros niveles del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023.

3.3.2. Muestra:

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) mencionan que la parte de la población es la muestra. Se elige para hacer la investigación: de ésta se recogerá datos importantes que representarán a dicha población. Por tal motivo para la presente investigación se considerará una muestra de 60 docentes de las instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023.

3.3.3. Muestreo:

Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) son los casos que se selecciona de la población y que al final forman la muestra. Según Otzen y Manterola (2017) el muestro tiene por objetivo investigar las relaciones que existe entre las variables y la población; y la distribución de ésta con la muestra.

El muestreo como técnica en esta investigación es de carácter no probabilísticas y por conveniencia; porque depende de razones y características del contexto docente; así como de las variables con fines de estudiar la muestra utilizando una fórmula estadística ya que nuestra población son personas y a través de un cálculo nos dará cifras o datos reales que representan nuestra población. Teniendo como muestra 60 docentes de secundaria, con un rango de aceptación al 95% y con un rango de error del 0.5%.

3.3.4. Unidad de análisis:

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la unidad de análisis proporciona la información para ser evaluados estadísticamente. En la presente investigación esta unidad la conforman la muestra 60 docentes de las instituciones de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023 en el que cada uno contestará las preguntas de un cuestionario sobre motivación y gestión de aprendizajes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta es una herramienta comúnmente en las ciencias sociales y mediante un cuestionario se puede recolectar información, opiniones, comportamientos o percepciones de manera lógica y escalonada con resultados cuantitativos y cualitativos en función a las preguntas cerradas-predeterminadas con un orden lógico y un sistema escalonado (Arias, P. 89, 2021); entorno a las variables y sus dimensiones de la tesis que se realiza en las instituciones.

El instrumento utilizado es una escala de Likert como medición para la Variable 1; adaptación de un cuestionario de motivación docente (Palomino, 2021)

en relación sus dimensiones: motivación intrínseca, extrínseca y la trascendencia o cognitiva-social del docente con una escala ordinal del 1 al 5; siendo respectivamente: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1); obteniendo fiabilidad y validez al mismo tiempo.

Para la Variable 2 también con escala de Likert la adaptación de un cuestionario de gestión del aprendizaje; integrada en sus 4 dimensiones: actitudes y emociones, gestión del conocimiento, innovación y desarrollo del conocimiento y pensamiento de orden cada una con sus indicadores e ítems valorados con una escala ordinal respectivamente.

De acuerdo a la muestra de 60 docentes se utilizó un software estadístico SPSS 26 - Kolmogórov-Smirnov desde Rho de Spearman para medir la normalidad desde los datos estadístico del Alfa de Cronbach el mismo que nos da como resultado 0.847 para Motivación docente (V1) y 0.906 para Gestión de aprendizajes (V2); este nos indica que nuestros datos son altamente confiables.

VALIDADORES

Nro.	GRADO	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI
1	DOCTOR	CENTURIÓN LARREA, ÁNGEL JOHEL	16789071
2	DOCTOR	PALACIOS SÁNCHEZ, JOSÉ MANUEL	80228284
3	DOCTOR	VÁSQUEZ CARRILLO, FRANCISCO	32760688

3.5. Procedimientos

Para desarrollar la presente tesis se seleccionó las instituciones educativas secundarias de Camporredondo y se hizo las coordinaciones con los directores, a quienes se les pidió el consentimiento para que los docentes participen y así tener acceso a la información de sus datos en la investigación. Se acordó el día para aplicar los instrumentos de manera presencial; instrumentos que fueron validos por juicio de expertos en relación al problema planteado. Posteriormente se verificó su validez y confiabilidad a través del Alfa de Cronbach en el programa SPSS. Posteriormente los instrumentos aplicados a la muestra se realizó el estudio

estadístico que nos permitió sistematizar toda la información para comprobar la hipótesis general.

3.6. Método de análisis de datos

La información obtenida será estudiada y analizada con técnicas descriptivas con el fin de saber la correlación entre motivación docente y gestión del aprendizaje, a través de la media aritmética obtenida en cada ítem del instrumento en el que se utilizará el coeficiente o factor de correlación de cálculo del alfa de Cronbach en una escala de Likert de cinco aristas, dirigida a evaluar lo que sienten los docentes y encontrar la relación entre las variables.

Los ítems del instrumento con carácter ordinal determinan los niveles de cada dimensión a través de estadísticas descriptivas en el que se analice los datos. Posteriormente se usó la aplicación SPSS-26 donde se obtuvo los datos y se crearon tablas de análisis para relacionar los resultados con la base teórica y así determinar la relación de las variables en relación al contexto de estudio del presente proyecto.

Flores y Flores (2021) manifiestan que el Kolmogórov-Smirnov como prueba ampliamente usada sirve para ver si la información de la muestra tiene una distribución normal y así entender con mayor claridad los procesos de relación que existen entre las variables. Instrumento que se utilizó en nuestra tesis, demostrando en la prueba que sí existe una relación normal. Del mismo modo se usó la prueba correlacional de Spearman que mide los rangos y contrasta la hipótesis en función a la relación de las variables (Sánchez, 2023).

3.7. Aspectos éticos.

Orozco y Lamberto (2022) manifiestan que para vivir en un ambiente o sociedad en paz y armonía es importante reflexionar sobre los principios éticos, para realizar las cosas de manera correcta, en relación a nuestra cultura.

La UCV (2020) en su “Código de Ética en Investigación” según RCUN°0340-2021_CÓDIGO DE ÉTICA-UCV, sustenta que el código de ética de la universidad es de obligatorio cumplimiento y está en relación a los parámetros de rigor científico, responsabilidad y honestidad con la finalidad de beneficiar y proteger a cada uno de los docentes y estudiantes; de esta manera tutelar los derechos, el bienestar de sus participantes y la propiedad intelectual.

Del mismo modo en relación a sus principios de beneficencia, integridad humana, probidad, no maleficencia y precaución con sentido ontológico hacia todos los participantes de la investigación se dé con transparencia para con todos los que participan de la investigación y así determinar su utilidad en la escuela y la comunidad. Del mismo modo son claras sus indicaciones que no se debe pasar un el Turnitin más del 20%.

Respetar los derechos de autor es un punto clave, tanto en las citas como en todas las referencias. Para ello se utilizó las reglas APA 7 que direccionan con precisión las formas diversas para hacer las referencias correspondientes con el fin de otorgar credibilidad, sustento teórico y científico a la investigación (Moreno y Carrillo, 2019).

IV. RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

La tesis se propuso como objetivo principal demostrar la relación entre motivación docente y gestión del aprendizaje de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023; a través de una encuesta, instrumento que sirve para recolectar datos y así poder analizar y demostrar la correlación entre las dos variables y sus dimensiones. Para lograr este propósito se planteó dos hipótesis: H1. La motivación docente influye de manera significativa en la gestión de aprendizajes de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023. H₀: La motivación docente no influye de manera significativa en la gestión de aprendizajes de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023.

Demostramos a continuación los resultados:

Tabla 1

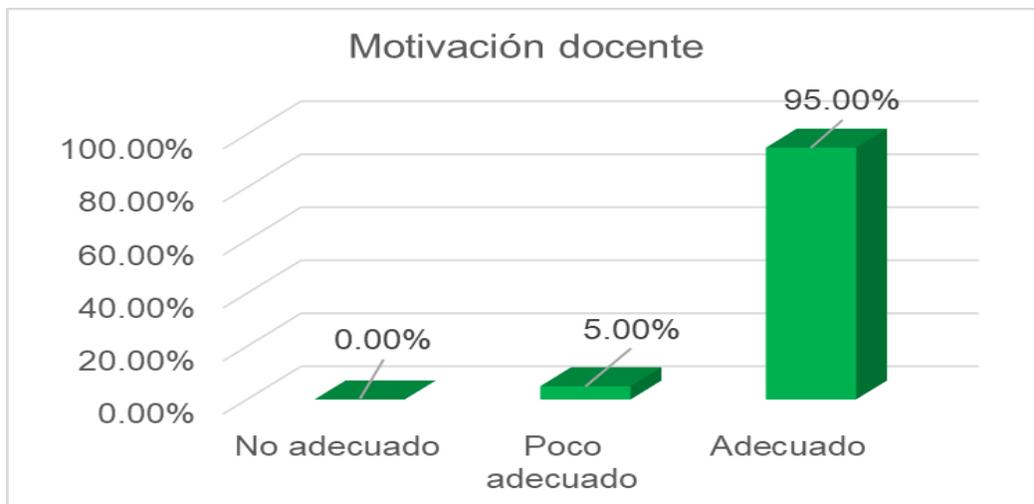
Niveles de la variable motivación docente

Niveles	Motivación docente	
	fi	%
No adecuado	0	0.00%
Poco adecuado	3	5.00%
Adecuado	57	95.00%
Total	60	100.00%

Nota, propia elaboración en base a los datos

Figura 1

Niveles de la variable motivación docente



Nota, construcción propia desde la tabla 1

Teniendo una muestra de 60 docentes donde se ha utilizado la estadística de Kolmogorov-Smirnov se obtiene un resultado tal como se visualiza en la tabla y figura N° 1 que el 95.00% de docentes consideran que la motivación docente se encuentra en un nivel adecuado, mientras que solo el 5.00% lo percibe como poco adecuado y ningún participante lo ubica como no adecuado; eso significa que estadísticamente hay una relación significativamente positiva con respecto a motivación docente en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023.

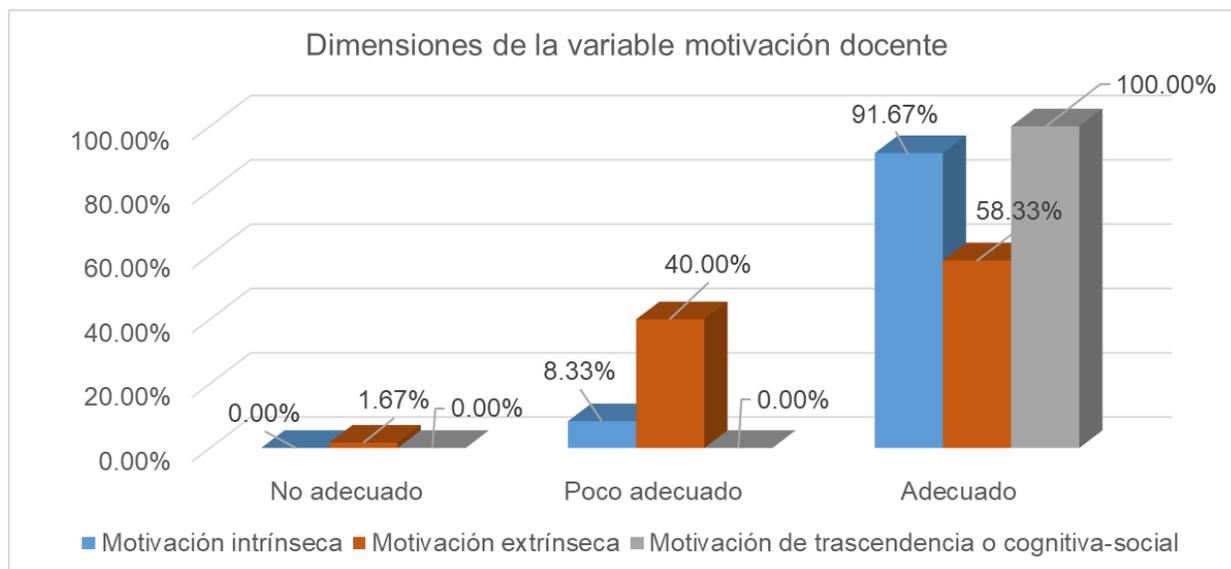
Tabla 2

Niveles de las dimensiones de la variable motivación docente

Niveles	Motivación intrínseca		Motivación extrínseca		Motivación de trascendencia o cognitiva-social	
	fi	%	fi	%	fi	%
No adecuado	0	0.00%	1	1.67%	0	0.00%
Poco adecuado	5	8.33%	24	40.00%	0	0.00%
Adecuado	55	91.67%	35	58.33%	60	100.00%
Total	60	100.00%	60	100.00%	60	100.00%

Nota, propia elaboración a partir de la base de datos

Figura 2



Nota, propia elaboración a partir de la tabla 2

Además se puede apreciar que en las dimensiones de la variable Motivación Docente en la tabla y figura N° 2 se evidencia que la dimensión motivación de trascendencia o cognitiva-social se encuentra en un nivel adecuado, esto de acuerdo al total de la muestra; mientras que la motivación intrínseca se ubica en el mismo nivel con un 91.67% de los docentes; se puede apreciar también que la muestra considera que la motivación extrínseca se encuentra en el nivel poco adecuado y adecuado de acuerdo al 40.00% y 58.33% respectivamente.

Tabla 3

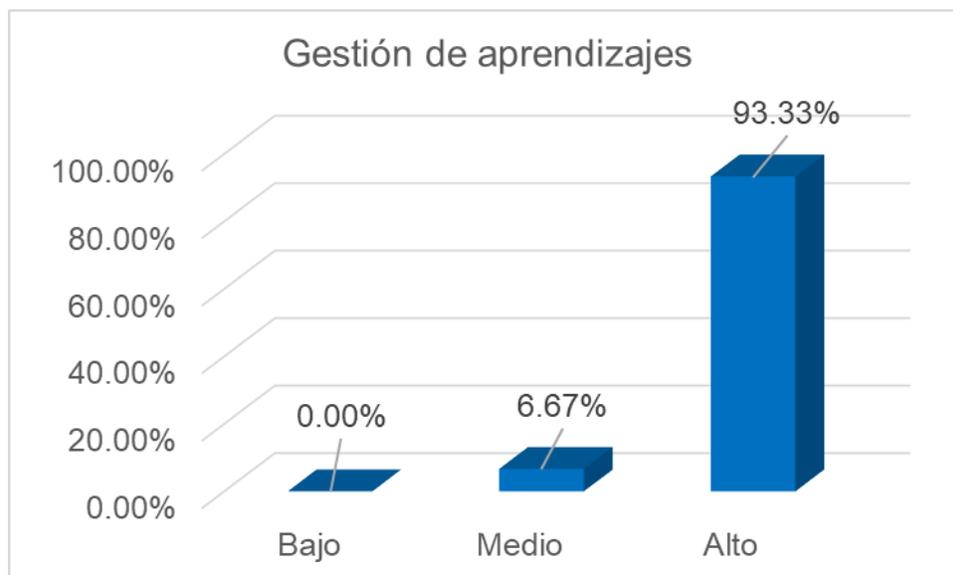
Niveles de la variable gestión de aprendizajes

Niveles	Gestión de aprendizajes	
	fi	%
No adecuado	0	0.00%
Poco adecuado	4	6.67%
Adecuado	56	93.33%
Total	60	100.00%

Nota, propia elaboración desde la base de datos

Figura 3

Niveles de la variable gestión de aprendizajes



Nota, propia elaboración desde la tabla 3

Así mismo de acuerdo a las categorías de la variable Gestión de Aprendizaje se aprecia los resultados según la tabla y figura N°3 que el 93.33% de los profesores manifiestan que la gestión de aprendizajes se ubica en un nivel alto, mientras que solo el 6.67% lo visibiliza en un nivel medio y ningún participante lo ubica como bajo.

Tabla 4

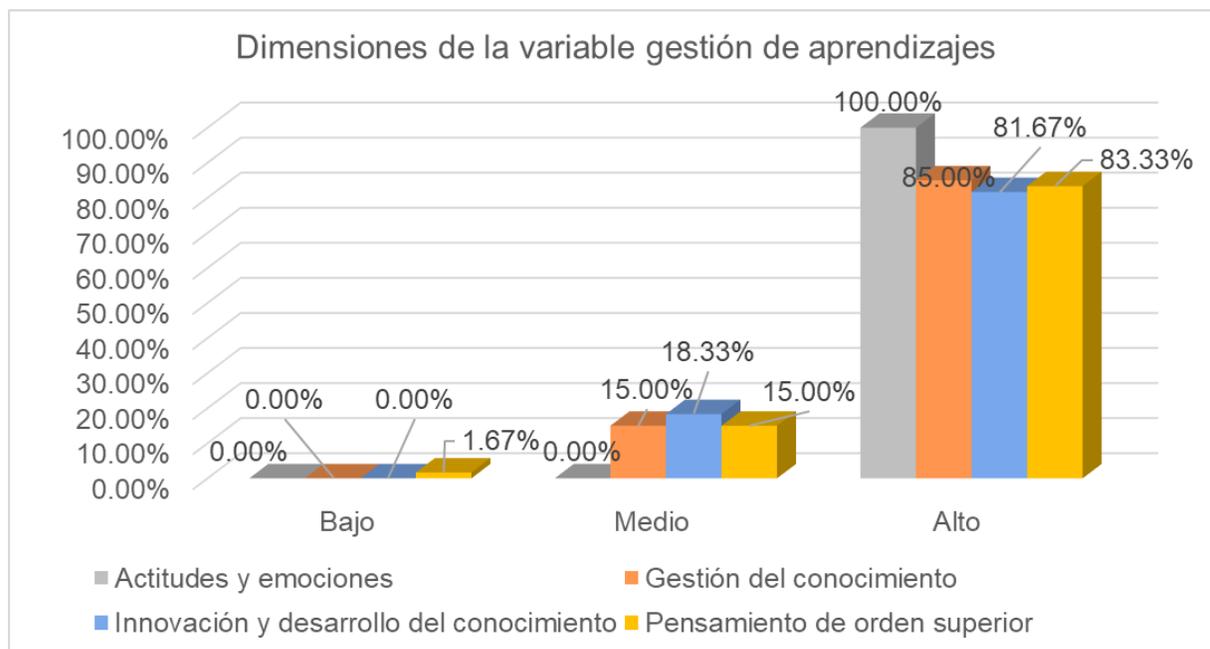
Niveles de las dimensiones de la variable gestión de aprendizajes

Niveles	Actitudes y emociones		Gestión del conocimiento		Innovación y desarrollo del conocimiento		Pensamiento de orden superior	
	fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%
Bajo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	1.67%
Medio	0	0.00%	9	15.00%	11	18.33%	9	15.00%
Alto	60	100.00%	51	85.00%	49	81.67%	50	83.33%
Total	60	100.00%	60	100.00%	60	100.00%	60	100.00%

Nota, propia elaboración desde la base de datos

Figura 4

Niveles de las dimensiones de la variable gestión de aprendizajes



Nota, propia elaboración desde la tabla 4

También se ve que en la tabla y figura N°4 que las dimensiones de la Gestión de Aprendizaje se encuentran en un grado superior con una frecuencia por encima del 80.00%, siendo la más resaltante las actitudes y emociones de los docentes ya que el 100.00% de la muestra lo evidencia en un nivel alto.

4.2 RESULTADOS INFERENCIALES

Prueba de hipótesis general

H₁: La motivación docente influye de manera significativa en la gestión de aprendizajes de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023.

H₀: La motivación docente no influye de manera significativa en la gestión de aprendizajes de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023.

Tabla 5

Correlación de la variable motivación docente y la gestión de aprendizajes

			Gestión de aprendizajes
Rho de Spearman	Motivación docente	Coeficiente de correlación	,492**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

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

De acuerdo a lo que se especifica en la Tabla N°5 de la prueba de hipótesis general se obtiene que el p-valor es $0,000 < 0,05$ que en definitiva se repulsa la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; entonces, según lo anterior se evidencia que existe relación entre las variables. También, presenta un coeficiente correlacional de 0.492. Según Hernández et al. (2014), es una correlación positiva de magnitud débil con tendencia a una magnitud media; eso significa que, si la motivación docente mejora, la gestión de aprendizajes también mejorará en el mismo sentido y magnitud o viceversa. A partir de ello se puede inferir que la motivación docente influye de forma positiva en la gestión de aprendizajes de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023.

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: La motivación docente influye significativamente en las actitudes y emociones de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023

H₀: La motivación docente no influye significativamente en las actitudes y emociones de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023.

Tabla 6

Correlación de la variable motivación docente y las actitudes y emociones

			Actitudes y emociones
Rho de Spearman	Motivación docente	Coefficiente de correlación	,448**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

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

Del mismo modo se muestra en la Tabla N°6 de prueba de hipótesis específica 1 donde el p-valor es $0,000 < 0,05$ en que se repulsa la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; de acuerdo a eso, se muestra la relación entre las variables. También, tiene un coeficiente de correlación 0.448, que según Hernández et al. (2014) la correlación es positiva con magnitud débil y tendencia a una magnitud media; a razón de lo anterior se afirma que, si la motivación docente mejora, las actitudes y emociones de los docentes también mejorará en el mismo sentido y magnitud. A partir de ello se puede inferir que la motivación docente influye de forma positiva en las actitudes y emociones de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023.

Prueba de hipótesis específica 2

H₁: La motivación docente influye significativamente en la gestión del conocimiento de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023.

H₀: La motivación docente no influye significativamente en la gestión del conocimiento de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023.

Tabla 7

Correlación de la variable motivación docente y la gestión del conocimiento

			Gestión del conocimiento
Rho de Spearman	Motivación docente	Coefficiente de correlación	,397**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	60

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

Así mismo, se evidencia la correlación significativa entre motivación docente y gestión del conocimiento en torno a la Tabla N°7 de la prueba de hipótesis específica 2. Se tiene como resultado un p-valor de $0,002 < 0,05$ donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; esto evidencia la relación entre las variables. Incluso, presenta un coeficiente correlacional de 0.397, que según Hernández et al. (2014) la correlación es positiva de magnitud débil; llegando a la conclusión que, si la motivación docente presenta mejoras, las actitudes y emociones de los docentes también mejorará en el mismo sentido y magnitud. A partir de ello se puede inferir que la motivación docente influye de forma positiva en la gestión del conocimiento de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023.

Prueba de hipótesis específica 3

H₁: La motivación docente influye significativamente en innovación y desarrollo del conocimiento de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023.

H₀: La motivación docente no influye significativamente en innovación y desarrollo del conocimiento de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023.

Tabla 8

Correlación de la variable motivación docente y la innovación y desarrollo del conocimiento

			Innovación y desarrollo del conocimiento
Rho de Spearman	Motivación docente	Coeficiente de correlación	,453**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	60

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

También la correlación entre motivación docente e innovación y desarrollo del conocimiento es significativa tal como se muestra en la Tabla anterior donde su p-valor es $0,002 < 0,05$; se repulsa la hipótesis nula y se confirma la hipótesis específica 3; datos que muestra la relación positiva entre las variables. Tiene un coeficiente correlacional de 0.453, que según Hernández et al. (2014) existe una correlación positiva de magnitud débil con tendencia a una magnitud media. En definitiva, de acuerdo a lo dicho anteriormente, si la motivación docente mejora, la innovación y desarrollo del conocimiento de los docentes también mejorará en el mismo sentido y magnitud. A partir de ello se puede inferir que la motivación docente influye de forma positiva en la innovación y desarrollo del conocimiento de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023.

Prueba de hipótesis específica 4

H₁: La motivación docente influye significativamente en el pensamiento de orden superior en los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023.

H₀: La motivación docente no influye significativamente en el pensamiento de orden superior en los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023.

Tabla 9

Correlación de la variable motivación docente y el pensamiento de orden superior

			Pensamiento de orden superior
Rho de Spearman	Motivación docente	Coeficiente de correlación	,446**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	60

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

También se observa que la motivación docente influye de manera significativa en la dimensión del pensamiento de orden superior de los docentes ya que la correlación tal como se muestra en la Tabla N°9 tiene un p-valor de 0,002 < 0,05 que nos permite rechazar la hipótesis nula y se aceptar la hipótesis específica 4; esto muestra que sí existe relación entre las variables. Del mismo modo, presenta un coeficiente correlacional de 0.453, que según Hernández et al. (2014), existe una correlación positiva de magnitud débil con tendencia a una magnitud media; es decir que, si la motivación docente presenta mejoras, el pensamiento de orden superior de los docentes también mejorará en el mismo sentido y magnitud. A partir de ello se puede inferir que la motivación docente influye de forma positiva en el pensamiento de orden superior en los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023.

Considerando el análisis a partir de los resultados en torno a 60 docentes, con un promedio de confiabilidad con el Alfa de Cronbach que proporciona datos como de 0.847 y 0.906 para las variables del estudio, con la medición de normalidad con el Kolmogórov-Smirnov y teniendo en cuenta el Sig. (bilateral) p-valor es 0,000 < 0,05 desde Rho de Spearman; en definitiva se repulsa la hipótesis nula (H0) y se confirma la hipótesis de investigación (H1); ya que, presenta un coeficiente correlacional de 0.492, que para Hernández et al. (2014), es una correlación positiva de magnitud débil; pero, con tendencia a una magnitud media. Eso significa que, si la motivación docente mejora, la gestión de aprendizajes también mejorará en el mismo sentido y magnitud o viceversa.

V. DISCUSIÓN

Lograr los objetivos propuestos durante esta investigación en función de las hipótesis significó dar preponderancia a la relación entre motivación docente y gestión del aprendizaje del docente como un factor fundamental para proponer una educación contextual, motivadora y de calidad en el distrito de Camporredondo. Esta relación positiva entre motivación docente y gestión del aprendizaje de los profesores se muestra en los resultados a través de técnicas e instrumentos tal es el cuestionario para recoger datos de una población de 60 docentes de secundaria del distrito.

Los resultados que se obtuvo como parte de la investigación que estudia a la población de docentes del distrito es idónea para ser replicada en otras instituciones de cualquier nivel educativo y puede servir como un precedente incluso para ser aplicada a muestras menores o más amplias. Estos resultados de igual manera se pueden relacionar con los estudios de investigación que han realizado los diversos autores citados; ya que muchos de ellos han obtenido resultados parecidos que nos permite contrastar, comparar y establecer conclusiones en relación a motivación docente y gestión del aprendizaje del docente.

Según los resultados adquiridos en el estudio sobre motivación docente y gestión de aprendizajes del docente se muestra que en la hipótesis general en la Tabla N° 3 presenta un coeficiente correlacional de 0.492 que significa que tiene una relación positiva con una magnitud débil; pero con tendencia a ser media; eso significa que, si la motivación docente mejora, la gestión de aprendizajes también mejorará en el mismo sentido y magnitud o viceversa.

También Podemos manifestar que en los resultados descriptivos obtenidos a partir de las respuestas que el 95.00% percibe a la motivación docente en un nivel adecuado, mientras que solo el 5.00% lo percibe como poco adecuado y ningún participante lo ubica como no adecuado; así se evidencia en la Tabla y Figura N° 1. También se muestra en la Tabla y Figura N°3 que el 93.33% considera que la

gestión de aprendizajes se encuentra en un nivel alto, mientras que solo 6.67% lo percibe en un nivel medio y ningún participante lo ubica como bajo.

En función al objetivo general se acepta la hipótesis general en que la motivación docente influye de manera significativa en la gestión de aprendizajes de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023. Con un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.847, al 95.00% en nivel adecuado y con un coeficiente de correlación de 0,492; es decir, que la motivación docente es importante ya que es el ímpetu para que los docentes gestionen sus aprendizajes y puedan desarrollar sus capacidades con influencia interna o externa para el logro de propuestas o metas en beneficio de sus estudiantes, persona, familia y comunidad.

Resultados que son similares a los de Marcelo (2022) en el que muestra un coeficiente $r = 0.466$ donde la relación entre innovación educativa y motivación docente están sujetos a cambios. Eso demuestra que el docente es un ente que mejora de acuerdo a las condiciones tecnológicas o de innovación, a los recursos que utiliza, a la realidad del estudiante y a la ayuda que recibe; tal es así que, el 100% de sus encuestados consideran que la motivación es fundamental porque les permite adoptar positivamente actitudes para tomar acciones de impacto en sus estudiantes; pero sobre todo, asumir que el docente desde la motivación cumple un rol fundamental en el desarrollo de aprendizajes de sus estudiantes y de su entorno.

Respecto al objetivo específico 1 se encontró que la motivación docente influye significativamente en las actitudes y emociones de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023; con un p-valor que es $0,000 < 0,05$ y un coeficiente de correlación 0.448, con tendencia a ser una magnitud media; eso significa que si la motivación docente mejora, las actitudes y emociones también mejoran resultados que se relacionan con los de Díaz (2020) ya que en su investigación sobre liderazgo directivo y motivación docente desde el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional en el que obtuvo un valor $Rho = 0,640$ que confirma la alta relación que existe entre sus variables.

Este criterio se manifiesta en la conducta del docente; la parte emocional incide en las necesidades, metas, intereses, valores, entre otros; con la intención de mejorar el trabajo docente en relación al tiempo y a las actitudes de principios básicos del “ser docente” que impacta en su comunidad.

Se sustenta que la motivación docente es fundamental para asumir responsabilidades, confianza, expectativas y deseos en el que se alcancen a desarrollar actividades que impacten en el aprendizaje o superación personal del docente y estudiante, sin sentirse obligado a mejorar sus tareas académicas. Liderar la administración significa también ser el impacto en la comunidad docente; quiere decir, intensificar la motivación hacia el logro de pensamientos que influyen en el desempeño y desarrollo docente.

En función del objetivo específico 2 se evidencia en los resultados que la correlación es de 0.397. Para Hernández et al. (2014), significa que es positiva con magnitud débil; eso significa que, si la motivación docente mejora, las actitudes y emociones de los docentes también mejorará en el mismo sentido y magnitud. Para Juárez y Tananta (2022) las actitudes y el clima emocional de los docentes son fundamental en el desarrollo positivo de los estudiantes, comunidad educativa y sobre todo sustancial para el manejo de las relaciones humanas, clima de aula y construcción del conocimiento o formación de los procesos cognitivos.

Según Franco (2021) los diversos factores de la motivación docente encuentran una relación directa con una educación de calidad; eso significa que existe una influencia directamente relacionado con todas las actividades del aprendizaje que aspiran a positivamente a cambiar los niveles de vida de la persona, comunidad y sociedad en conjunto; en ese camino motivacional coincidimos con Fuentes y Campana (2022) quienes confirman que la motivación docente impacta significativamente en el crecimiento profesional de los estudiantes universitarios; quiere decir que si un docente está motivado, consciente de sus propósitos, tiene mayor probabilidad de que sus discípulos se formen profesionalmente y que en el futuro cumplan su rol docente de manera pertinente y eficaz.

Referente al objetivo 3 se demuestra la correlación es significativa entre motivación docente e innovación y desarrollo del conocimiento; se acepta la hipótesis específica 3 que tiene un coeficiente de correlación 0.453, con una aceptación del 81.67% frente al 18.33%. Con respecto a esta dimensión de gestión del aprendizaje que demuestra una correlación positiva con tendencia a una magnitud media; significa que, si la motivación docente presenta mejoras, la innovación y desarrollo del conocimiento de los docentes también mejorará en el mismo sentido y magnitud.

La innovación en función de integrar y desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes significa resolver con autonomía y flexibilidad problemas referidos a un campo; en este caso docente: integrar teorías, procedimientos metodológicos, reflexión, análisis, comprensión y transformación de una realidad e incluso desde el currículum como una práctica constante del docente ya sea en su institución educativa o comunidad (Rodríguez-Sosa, Lingán, Hernández y Alhuay-Quispe, 2017).

Resultados que se contraponen al de Roa y Fernández (2020) donde se propusieron relacionar la motivación docente con lo que realizan su profesión docente en la Educación Secundaria Obligatoria en cien profesores; los cuales el 49% no se sienten motivados para ejercer su profesión docente; es decir 1 de cada 2 docentes no está motivado que repercute en las metas de aprendizaje, se convierte en un problema del funcionamiento y desarrollo de la carrera docente.

Con respecto al objetivo específico 4 se aprecia que la motivación docente influye positivamente en el pensamiento de orden superior de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023. Presenta un coeficiente de correlación 0.453 y con una aceptación del 83.33% sobre esta dimensión. Eso significa que la correlación es positiva; pero presen una magnitud débil con tendencia a ser media. Es decir que, si la motivación docente presenta mejoras, el pensamiento de orden superior de los docentes también mejorará. Para Tinajeros (2019) el pensamiento de orden superior son procedimientos mentales que se requiere para reflexionar sobre diversas

actividades complejas y poder tomar decisiones con criterio y creatividad con el fin de construir significados con autonomía en beneficio personal y de los demás.

Resultados que se relacionan con la de Izaga (2022) quien encontró que la relación entre sus variables: motivación y aprendizaje significativo en el área de DPCC, tienen un Rh de Spearman, $r=0,999$ demostrando una correlación muy alta y positiva. Eso sustenta nuestra propuesta que la motivación docente tiene injerencia directa en la gestión del aprendizaje.

Esta investigación asumió objetivos claros para determinar que la motivación tanto extrínseca e intrínseca tienen relación con las dimensiones del aprendizaje significativo tanto en el conocimiento previo, procesal y cognitiva, más del 58% de estudiantes están en el nivel medio; quiere decir, así como lo planteamos, que sí la motivación asciende desde sus múltiples factores el aprendizaje es más preponderante para los estudiantes y si existe desmotivación incide en la parte afectiva, cognitiva, habilidades y pensamientos de los estudiantes.

La motivación docente es un factor fundamental para la gestión de aprendizaje desde la perspectiva emocionales, cognitivas, innovadoras y pensamiento de orden superior. De acuerdo a lo estudiado y según los diversos planteamientos se confirma el desarrollo de objetivos para que todos los profesores del distrito de Camporredondo asuman compromisos de voluntad intrínseca, extrínseca y de trascendencia cognitiva - social con fines de construir una institución de calidad; teniendo en cuenta factores de madurez y salud emocional para así concebir la idea de que todo trabajador que asume dirigir la educación de niños y adolescentes en nuestra localidad, debe ser conscientes de que forma parte de una organización de trascendencia emocional, cognitiva y socio-cultural.

Se contrasta y evidencia desde el Rho de Spearman que las dimensiones de la motivación docente que son aspectos claros a considerar en la gestión de aprendizajes del docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Camporredondo, 2023; concluyendo que la correlación es positiva para la hipótesis general con tendencia a una magnitud media al ser de 0.492; por lo tanto, si la motivación docente mejora también la gestión de aprendizaje del docente se verá

aquejado de manera positiva tal como se sustenta en el trabajo de Vélez (2023) cuando contrasta los diversos aspectos de la motivación intrínseca en relación al desempeño laboral de 65 docentes con una confiabilidad del 0.85 y 0.87; así mismo un presenta un coeficiente correlacional de Spearman de 0.782 que significa que la relación directa entre sus variables con el fin de mejorar las diversas propuestas con diversos programas para así alcanzar el desarrollo docente de manera eficaz y pertinente.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a todo lo propuesto anteriormente y después de haber realizado con mucho criterio el estudio anterior, llegamos a concluir en lo siguiente:

PRIMERO. De acuerdo al objetivo general se propuso demostrar la correlación entre Motivación docente y gestión de aprendizajes del docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Camporredondo, 2023 se halló que sí hay una relación positiva entre las variables; consignando que, si una de ellas mejora, del mismo modo la otra en el mismo sentido y magnitud.

SEGUNDO. En lo concerniente al primer objetivo específico, en determinar los niveles de relación entre motivación docente y las actitudes y emociones de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023; se encontró que si se mejora la motivación en los docentes también mejora sus actitudes y emociones para así alcanzar metas u objetivos de impacto en la comunidad.

TERCERO. En cuanto al segundo objetivo específico cuya finalidad es establecer la correlación entre la motivación docente y la gestión del conocimiento de los profesores en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023; se confirma que influye significativamente la motivación docente en la gestión del conocimiento de los docentes porque se enmarca en el desempeño, la reflexión, la planificación, recursos, contenidos, estrategias, evaluación, entre otros; que permite el desarrollo y propósito pedagógico de los docente en la institución educativa.

CUARTO. Con respecto al objetivo específico número tres que se encarga en determinar la relación entre motivación docente e innovación y desarrollo del conocimiento en los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023; se afirma que existe una influencia muy significativa entre motivación docente y la tercera dimensión de la segunda variable

porque la motivación se convierte en un instrumento fundamental para inspirar al docente a ser consciente de su potencial desde los diversos factores que inciden en su práctica con el fin de mejorar su calidad de vida y calidad educativa de sus estudiantes; desde la búsqueda de diversas fuentes y estrategias innovadoras para impartir sus conocimientos.

QUINTO. Finalmente con respecto al objetivo específico cuatro cuyo fin es encontrar la relación entre motivación docente y el pensamiento de orden superior en los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023; se confirma la influencia y correlación significativa entre motivación docente y la cuarta dimensión de la segunda variable porque permite consolidar ideas, asociar recursos con estrategias y propósitos creativos interdisciplinarios que coadyuben en la obtención de competencias, capacidades y aptitudes no solo en el docente; sino, en los discentes de su institución educativa.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO. En función a que el 100% de los docentes consideran que las actitudes y emociones son fundamentales en relación a la motivación intrínseca que también se muestra en un nivel alto del 91.67%; se recomienda a las autoridades políticas y educativas, no solo del distrito, a crear medios basados en la motivación para fortalecer actitudes y emociones docentes con el fin de consolidar compromisos deontológicos en bien del docente y la comunidad educativa.

SEGUNDO. Debido a que el 58.33% de docentes consideran que su labor docente depende de motivaciones extrínsecas es fundamental recomendar recompensar al docente a través de incentivos que les permita crecer como profesionales e incluso lograr su desarrollo familiar mediante el reconocimiento en su comunidad y mejores sueldos en función de sus proyectos o desempeños de sus estudiantes.

TERCERO. También el 100.00% de docentes considera que la motivación de trascendencia o cognitiva-social tiene un alto valor en relación a la gestión de aprendizajes se recomienda; que todo docente debería dejar de lado el facilismo y concentrarse en su propósito de impartir una educación de calidad; desde su investigación, planificación, uso de recursos, innovación, evaluación, entre otros con la finalidad de gestionar el aprendizaje tanto de su persona y de sus estudiantes para desarrollar el fin fundamental de la educación peruana: la felicidad de la persona en relación a sus valores.

CUARTO. Según la tabla y figura cuatro se puede evidenciar que la gestión de aprendizajes y sus dimensiones se encuentran en un nivel alto, por encima del 80.00%; eso significa que tanto los factores motivacionales como los factores de gestión de aprendizaje están vinculados a diversas circunstancias docentes; por lo que se recomienda a las autoridades gestionar diversos talleres docentes o la comunidad educativa autogestione GIAs que les permita conocer diversas

estrategias no solo motivacionales; sino, procesos de innovación, uso de recursos, Aprendizajes Basados en Proyectos, entre otros; que les servirá para impartir una educación de calidad.

QUINTO. Finalmente se recomienda que todo docente, y en especial a los de secundarias del distrito de Camporredondo, poner en práctica con mucha voluntad su código profesional; con el fin de, cocrear en su “ser maestro” la voluntad de ser un ente motivacional en toda la comunidad. Del mismo modo que reflexionen sobre su labor tanto afectiva y cognitiva en todo el proceso educativo, para cumplir con su deber de manera eficiente e impartir una educación de calidad en relación a su contexto.

REFERENCIAS

- Alvarado (2022). Cultura organizacional y deontología docente de tres Instituciones Educativas Públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100146>
- Arias. Diseño y Metodología de la Investigación, Primera edición digital, junio del 2021, Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional Perú N° 2021-05553, Arequipa-Perú, Libro electrónico disponible en: [www.tesisconjosearias.com](http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260). Recuperado de: <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- ASESCO (2018). Asociación Española de Coaching. El Coaching se Hace Mayor. El Libro Blanco del Coaching. Editorial Círculo Rojo. https://drive.google.com/drive/folders/1ajTnQVo0Qw_1o7xWzhap7oRJn0wqk1QC
- Astráin (2019). Calidad educativa: la motivación docente como elemento clave, Universidad de Navarra, Facultad de Educación y Psicología. Recuperado de: <https://dadun.unav.edu/handle/10171/58269>
- Bercart. (2015). Impact of Coaching in the Development of skills for life. Pablo de Olavide University of Seville. Recuperado de: https://drive.google.com/file/d/1RnV_inTdQHJxIm5G4EhUqf8_sHUadfr9/view?usp=sharing
- Bernaloy. La “Escuela de la Virtud” del padre Palau como estrategia didáctica para la mejora de la virtud moral y del desempeño ético de los docentes tutores de las asignaturas de Ética y Deontología Profesional de la Universidad Católica los Angeles de Chimbote, In Crescendo, 2022 - 13(1): 11-22. Recueprado de: <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2404/1614>
- Burgasí, et al, (2021). El diagrama de Ishikawa como herramienta de calidad en la educación: una. TAMBARA, 14(84), 1212-1230. https://tambara.org/wp-content/uploads/2021/04/DIAGRAMA-ISHIKAWA_FINAL-PDF.pdf

- Caro T. (2022) Coaching educativo y bienestar psicológico docente en una institución educativa de Tingo María. Escuela De Posgrado Programa Académico De Maestría En Psicología Educativa. UCV, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82933/Caro_TVDP-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- CPPE, CÓDIGO DE ÉTICA Y DEONTOLOGÍA PROFESIONAL, Consejo Nacional Ordinario, Lima, 2017
- Díaz Suárez, C. (2020) El liderazgo directivo y su relación con la motivación en los docentes de la I.E.E. Miguel Grau. UCV-Scientia (12) 1, pág 77-85. www.doi.org/10.18050/ucvs.v.12i1.2603
- Esteban N.(2018)Tipos de Investigación. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Extremera, Mérida-López, Sánchez-Álvarez, Quintana-Orts and Rey (2019). A friend is a treasure: emotional intelligence, organizational social support and teacher engagement. Praxis & Knowledge, 10(24), 69-92. Recuperado de: <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.10003>
- Flores and Flores (2021). Tests to verify the normality of data in production processes: andersondarling, ryan-joiner, shapiro-wilk and Kolmogorov-Smirnov, Societas, Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas Universidad de Panamá, vol. 23, núm. 2. Recuperado de: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/3412237018.pdf>.
- Franco L. La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Instituto Tecnológico Metropolitano -Medellín, Colombia, 2021, P. 151. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/1942/194267200007/194267200007.pdf>
- Franco, Vélez y López (2018). La motivación docente y su repercusión en la calidad educativa: estudio de caso, Revista de Pedagogía, vol. 39, no 105, pp. 151-172. Recuperado de: http://caelum.ucv.ve/ojs/index.php/rev_ped/issue/view/1912

- Fuentes y Campana (2022). Motivación docente y formación académica en estudiantes de educación de una universidad de Huaraz. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(3), 2635-2647. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2407
- García y García (2022). Deontología para profesionales de la Educación. Editorial Universitaria Ramon Areces. <https://n9.cl/fyo45>
- Garrido. Habermas and the theory of communicative action, Reason and word, First Electronic Magazine in Latin America specialized in Communication Number 75, 2011. Recuperado de: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/700001/DINAMICA_SOCIAL/La_Teoria_de_la_accion_comunicativa.pdf.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la Investigación. (6a. Ed.) McGraw-Hill. Recuperado de: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. 7ma. Edición, McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de: <https://www.mheducation.com.co/vs-metodologia-de-la-investigacion-rutas-de-la-investigacion-9781456262020-col>
- Huamán (2020). Estrés en Docentes de Educación Básica Regular, Pertenecientes a una Red de la Provincia De Utcubamba, Amazonas, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Tesis Para Optar El Título De Licenciado En Psicología. Perú-Chiclayo, 2021. Recuperado de <https://www.scielo.cl/pdf/estped/v47n1/0718-0705-estped-47-01-219.pdf>
- Inetti (2021) ¿Para qué presente y futuro educamos?: Hacia la escuela que queremos en tiempos de pandemia. Profesora. Docentes de Iberoamérica frente a la pandemia. Desafíos y respuestas. Libro de conferencias del II Congreso Iberoamericano de Docentes. Cadiz-España. 2021. Recuperado de: <http://formacionib.org/desafios.pdf#page=27>
- Ipanaque (2021). Calidad de instrumentos de evaluación y gestión del aprendizaje en aulas virtuales en un Instituto Superior de Lima. Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67105/lpanaque_AR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Katt (2019). Técnicas Etnográficas en la Gestión de Aprendizaje: Experiencia fundamentada en la antropología de la cultura escolar en el Tercer Perfeccionamiento del Sistema Nacional de Educación en Cuba. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/335892274>
- Katt, Almestro y Silva (2017). Pedagogía para el desarrollo socioemocional. A propósito de la gestión de aprendizaje en el contexto santiaguero, Revista Iberoamericana de Educación, vol. 75, núm. 2, pp. 109-126. Recuperado de: <https://rieoei.org/RIE/article/view/2636>
- Manzano and Jiménez (2022). Interpersonal teaching style. A profile analysis according to differences in motivation, basic psychological needs, school climate and satisfaction with teaching. SPORT TK-EuroAmerican. Volume 11. Article 18. Recuperado de: <https://revistas.um.es/sportk/article/view/469701/322511>
- Marcelo (2021). Innovación educativa y motivación docente en la UGEL 14 del distrito de Oyón, Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Psicología Educativa, UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83247>
- Martínez-Sanz (2022). When Teaching Innovation Awakens Vocations. Effects of Collaborative Learning on Undergraduate Students of Organizational Communication. Multidisciplinary Journal of Educational Research, 12(2), 171-197. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8507891>
- Mercado (2021). Didáctica de la matemática y gestión del aprendizaje de los docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67850>
- MINEDU. Marco de Buen Desempeño Docente, Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Moreno and Carrillo (2019). APA Standards 7th Edition Citation and Referencing Guide, Publication manual of the American Psychological Association, 7th ed.

Recuperado de: https://www.revista.unam.mx/wp-content/uploads/3_Normas-APA-7-ed-2019-11-6.pdf

- Munaya (2021). Motivación y Desempeño Docente en una Institución Educativa Privada de la Provincia de Pisco, Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, UCV, Lima-Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67738>
- Ochoa (2021). Deontological principles for an effective managerial work of the teaching director, Rubio, Bolivarian Republic of Venezuela Libertador Experimental Pedagogical University November. Recueprado de: <http://espacio-digital.upel.edu.ve/index.php/TGM/article/view/406>
- Oliveira (2020). “5 WHY: Analysis Tools and Troubleshooting”. Editorial Independently published, Spain. Recuperado de: <https://www.goodreads.com/es/book/show/54770811>
- Orozco and Lamberto. Ethics in scientific research: considerations from the educational area, History, Geography, Art and Culture Magazine, Year 10 N° 19 / January - June 2022, Rafael María Baralt National Experimental University. Recuperado de: <http://perspectivas.unermb.web.ve/index.php/Perspectivas/article/view/355/512>
- Otzen and Manterola. Sampling techniques on a population study. Int. J. Morphol., 35(1):227-232, 2017. Recuperado de: http://www.intjmorphol.com/wp-content/uploads/2017/04/art_37_351.pdf.
- Peñaranda y Avellaneda. Influencia Del Docente En La Motivación y Desmotivación Hacia La Clase De Educación Física En Estudiantes De Primaria y Bachillerato De La Ciudad De Bucaramanga, Universidad Cooperativa De Colombia, Facultad De Educación. Bucaramanga – Santander 2020. Recuperado de: <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/4122/3820>
- Pérez, Reyes, Matos and Guardia (2019). Coaching. Importance of the teacher-coach. Multimed. Revista Médica. Granma. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/mmed/v23n2/1028-4818-mmed-23-02-364.pdf>

- Quintana (2016). Deontología del docente, formador de formadores, en el subsistema de educación universitaria, en su rol investigador, ARJÉ. Revista de Postgrado FaCE-UC. Vol. 10 N°19. Julio–diciembre, pp.154-165. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/arje/arj19/art12.pdf>
- Reynés, Vázquez, Velázquez, Kuri, Cravioto, Galván and Flores. Learning management in times of COVID-19. Acta Pediatr Mex. 2020. Recuperado de: <http://www.revisionporpares.com/index.php/APM/article/viewFile/6710/1121>
- Rivadeneira. Modelo Investigativo Integrador Derivado De La Investigación Holística, www.revistanegotium.org.ve / núm 26, 3013, pp. 116-142. Recueprado de: <Http://doi.org/10.5281/zenodo.4930036>
- Roa and Fernandez. The motivation of teachers in secondary education, University of Granada, Spain, 2020 Electronic journal: Reflection and educational research. Recuperado de: <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/4122>
- Robayo (2019). IPAC. Academia Web Site: <https://n9.cl/mbetp>
- Rodríguez (2017). Importancia de la formación de los docentes en las instituciones educativas. Ciencia Huasteca Boletín Científico De La Escuela Superior De Huejutla, 5(9). <https://doi.org/https://n9.cl/acai9>
- Sánchez (2019). Epistemic Foundations of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissent, Digital Journal of University Teaching Research Issn 2223-2516. Recuperado de: <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/644/913>
- Sánchez. Didactic comparison between the Pearson correlation and the Spearman Method, National Institute of Metrology, January 2023. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/367150156_Comparacion_didactica_entre_la_correlacion_de_Pearson_y_la_de_Spearman
- Sánchez. Deontología educativa y acompañamiento pedagógico de docentes en instituciones educativas secundaria, UGEL Cusco. Cusco 2021, UCV, Lima-Perú, 2022. Recueprado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77985/Sanchez_CI-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

- Sánchez. Experiencias en el aula: Tercer Encuentro de Prácticas Pedagógicas Innovadoras. Coaching ontológico como estrategia educativa en el aprendizaje autónomo. Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, Bogotá, 2018. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/168409917.pdf#page=34>
- Soubal. La gestión del aprendizaje. Algunas preguntas y respuestas sobre en relación con el desarrollo del pensamiento en los estudiantes. Revista de la Universidad Bolivariana Volumen 7, N°21, 2008. pags: 311-337. Recuperado de: <https://www.scielo.cl/pdf/polis/v7n21/art15.pdf>
- SUV (2016). Árbol de problemas. <https://www.youtube.com/watch?v=r3jnhAPX4>
- TINAJEROS (2019). Estrategia de pensamiento de orden superior en relación al desempeño docente de nivel secundaria de la Ugel “Rodríguez de Mendoza” de Amazonas, 2018. Recueprado de: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5154/TESIS_TINAJEROS%20SALAZAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Toro (2022). Estrategias de aprendizaje y la motivación en alumnos de nivel secundaria en la modalidad online, Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Escuela de Posgrado, Lima – Perú. Recuperado de: <https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/handle/20.500.11955/1116>
- Uribe (2000) Perspectivas sobre reforma educativa. América Central en el contexto de políticas de educación en las Américas, Políticas e incentivos que contribuyen al mejoramiento del desempeño y motivación docente, Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, Banco Interamericano de Desarrollo Instituto de Harvard para el Desarrollo Internacional, P 213. Recuperado de: https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNACH684.pdf#page=241
- Wolk (2007). El arte de soplar brasas. Las Cuatro Etapas y los Siete Pasos del Proceso de Coaching.

https://www.academia.edu/31341838/Coaching_El_Arte_De_Soplar_Las_Bras_as_Wolk_Leonardo_PDF .

- Yáñez (2016) El proceso de aprendizaje: fases y elementos fundamentales. REVISTA SAN GREGORIO, 2016, No.11, VOLUMEN 1, ENERO-JUNIO, (70-81). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5585727>
- Ynga (2021). La deontología del educador y su relación con la formación profesional de los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Pedro Ruiz Gallo, Universidad Particular de Chiclayo, Escuela de Posgrado. Recueprado de: http://repositorio.udch.edu.pe/bitstream/UDCH/1041/1/AA1%20Tesis%20final%20UDCH_DRY%20-%202021.pdf
- Zamora, Diaz-Camacho y Rivera. Quality pedagogical management through an international systematic review, Revista Peruana de Investigación e Innovación Educativa, Abril 2022, Vol. 2, Num. 1. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/360719925>.

ANEXOS

1. Tabla de operacionalización de variables.

Motivación docente y gestión del aprendizaje de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023 AUTOR: GARCIA CLAVO, Roger							
Problema General		Objetivo General		Hipótesis General		Variables	
¿Cuál es la relación entre motivación docente y gestión del aprendizaje de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023?		Demostrar la relación entre motivación docente y gestión del aprendizaje de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023.		La motivación docente influye de manera significativa en la gestión de aprendizajes de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023.		Variable 1: Motivación docente. La motivación docente se orienta en base a la formación de quienes tienen la voluntad de ser docentes, las condiciones y acceso a los recursos para desarrollar su carrera, la supervisión, evaluación o mecanismos para identificar logros y problemas, bonificación y reconocimiento docente y acceso a su formación permanente (Uribe, 2000). La motivación docente es un factor esencial en los procesos formativos no solo por ser guía para construir el conocimiento; sino porque es capaz de transformar la sensibilidad hacia la ciencia, el arte, etc.; desde la estructura de valores. (Franco, 2021)	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas y valores	Niveles y logros
¿Qué relación existe entre motivación docente y las actitudes y emociones de los docentes en instituciones educativas de secundaria del	Determinar la relación entre motivación docente y las actitudes y emociones de los docentes en instituciones educativas de secundaria del	La motivación docente influye significativamente en las actitudes y emociones de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito	Motivación intrínseca	Vocación Autonomía docente Capacitación docente	1,2,3,4, 5,6,7,8, 9	Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Adecuado 95-135 Poco adecuado 45-94 No adecuado 1-44
			Motivación extrínseca	Recompensas Incentivos Salarios Bonificaciones	10, 11,12,13, 14,15, 16,17		

	en los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023			*Razonamiento inductivo. *Razonamiento deductivo. *Construir apoyos *Analizar errores. *Analizar perspectivas		
			Innovación y desarrollo del conocimiento	*Toma de decisiones. *Solución de problemas. *Invención. *Indagación experimental *Investigación. *Análisis de sistemas	16,17, 18,19,20, 21,22, 23	
			Pensamiento de orden superior	Pensamiento crítico Pensamiento creativo	24, 25, 26, 27	
Diseño de investigación		Población y técnica		Método de análisis de datos		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: No experimental Método: Básica Diseño: Descriptivo correlacional		Está constituida por 60 docentes de instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023. Técnica: Cuestionario Autor: Roger García Clavo (2023) Adaptado por el investigador de Palomino (2021)		Descriptiva: Tabla de frecuencias Figuras estadísticas Inferencial: Con esta técnica se encontró la relación entre las dos variables. Se empleó la correlación de Rho de Spearman para validar la hipótesis general.		

2. Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario de Motivación Docente

INSTRUCCIONES: Lee atentamente todas las preguntas y por favor marca con una "X" el número que mejor describa tu opinión, en base a la siguiente escala. No deje preguntas sin responder.

1=Nunca	2=Casi Nunca	3= A veces	4= Casi siempre	5= Siempre
---------	--------------	------------	-----------------	------------

N ^a	ÍTEMS	ESCALA				
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA						
1	¿Considera importante ser autocrítico en su trabajo para crecer y mejorar?	1	2	3	4	5
2	¿Se siente a gusto con las tareas asignadas a su función docente?	1	2	3	4	5
3	¿Considera que su trabajo aporta en el crecimiento personal de los colegas de su institución educativa?	1	2	3	4	5
4	¿Considera que se relaciona de manera adecuada con sus colegas y directivos?	1	2	3	4	5
5	¿Tiene autonomía para realizar su trabajo y cumple con el horario establecido y demuestra puntualidad y responsabilidad?	1	2	3	4	5
6	¿Considera que la organización de su aula le permite trabajar cómoda y eficientemente?	1	2	3	4	5
7	¿Su trabajo le permite organizar su tiempo y destinar lo necesario para atender a su familia?	1	2	3	4	5
8	¿Evita que otras personas le critiquen (por ejemplo, sus superiores, colegas, padres de familia, etc.) ?	1	2	3	4	5
9	¿Si se esfuerza suficientemente en su trabajo, le garantiza una mayor estabilidad laboral?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA						
10	¿Dispone de recursos y equipos necesarios para innovar y realizar su labor educativa?	1	2	3	4	5
11	¿Los recursos tecnológicos, plataformas, entre otros que utiliza son adecuados para realizar su labor educativa?	1	2	3	4	5
12	¿Recibe premios, incentivos y una remuneración acorde al trabajo que realiza y por el cual usted está conforme?	1	2	3	4	5
13	¿En el desempeño de su labor educativa encuentra tareas y actividades variadas y/o desafiantes que le motivan a dar más de usted?	1	2	3	4	5
14	¿Tiene la oportunidad de hacer carrera y desarrollarse profesionalmente en la institución donde trabaja?	1	2	3	4	5
15	¿Recibe formación/capacitación necesaria para mejorar profesional y personalmente?	1	2	3	4	5
16	¿Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos de la institución educativa?	1	2	3	4	5
17	¿Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN DE TRASCENDENCIA O COGNITIVA-SOCIAL						
18	¿Considera que su trabajo influye en la vida de sus estudiantes por ello lo realiza eficazmente?	1	2	3	4	5

19	¿Su trabajo aporta al crecimiento personal de sus colegas de la institución educativa?	1	2	3	4	5
20	¿Considera importante brindar tutoría a los estudiantes como una actividad permanente?	1	2	3	4	5
21	¿Considera importante realizar un trabajo de calidad?	1	2	3	4	5
22	¿Le interesa el bienestar de sus colegas, promueve la convivencia e integración con los integrantes de su comunidad educativa?	1	2	3	4	5
23	¿Considera muy importante realizar un trabajo con un alto nivel de responsabilidad?	1	2	3	4	5
24	¿Su trabajo aporta al crecimiento de la localidad o comunidad?	1	2	3	4	5
25	¿Se solidariza en apoyar al trabajo de los demás miembros de la Institución educativa?	1	2	3	4	5
26	¿Participa entusiastamente en las actividades académicas y sociales de su institución educativa?	1	2	3	4	5
27	¿Considera que su esfuerzo se ve en el resultado obtenido cuando desarrollo su sesión de aprendizaje?	1	2	3	4	5

Cuestionario sobre Gestión de aprendizajes

INSTRUCCIONES: Lee atentamente todas las preguntas y por favor marca con una "X" el número que mejor describa tu opinión, en base a la siguiente escala. No deje preguntas sin responder.

		1=Nunca	2=Casi Nunca	3= A veces	4= Casi siempre	5= Siempre
Nª	ÍTEMS	ESCALA				
DIMENSIÓN 1: ACTITUDES Y EMOCIONES						
1	¿Ayuda a los y las estudiantes a entender que las actitudes y emociones relacionadas con el ambiente o en el aula tienen influencia sobre el aprendizaje?	1	2	3	4	5
2	¿Acepta a todos sus estudiantes y los ayuda a que se acepten entre sí?	1	2	3	4	5
3	¿Responde de manera positiva a sus inquietudes, respuestas incorrectas o a la falta de respuesta de sus estudiantes?	1	2	3	4	5
4	¿Ayuda a sus estudiantes a tener claras las instrucciones y las exigencias de las diversas actividades de su área?	1	2	3	4	5
5	¿Propicia un clima de confianza para mejorar logros de aprendizaje en sus estudiantes?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO						
6	¿Recoge los saberes previos de sus estudiantes y los ayuda a enlazarlos con conocimientos nuevos?	1	2	3	4	5
7	¿Genera oportunidades para que los y las estudiantes descubran la nueva información?	1	2	3	4	5
8	¿Crea oportunidades para que sus estudiantes pongan en práctica lo aprendido?	1	2	3	4	5
9	¿Crea oportunidades para que sus estudiantes organicen y almacenen información en sus recursos físicos o tecnológicos?	1	2	3	4	5
10	¿Crea oportunidades para que sus estudiantes pongan en práctica el proceso de toma de decisiones?	1	2	3	4	5
11	¿Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de solución de problemas?	1	2	3	4	5
12	¿Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de invención?	1	2	3	4	5
13	¿Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de observación y a partir de allí explicar los fenómenos que ocurren?	1	2	3	4	5
14	¿Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de investigación?	1	2	3	4	5
15	¿Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de análisis a partir de los contenidos, partes de un sistema y como interactúan con el nuevo conocimiento?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: INNOVACIÓN Y DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO						
16	¿Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de comparación?	1	2	3	4	5
17	¿Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de clasificación?	1	2	3	4	5

18	¿Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de identificar patrones y a partir de allí analizar similitudes y diferencias?	1	2	3	4	5
19	¿Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de razonamiento inductivo?	1	2	3	4	5
20	¿Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de razonamiento deductivo?	1	2	3	4	5
21	¿Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de construir fundamentos?	1	2	3	4	5
22	¿Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de analizar errores?	1	2	3	4	5
23	¿Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de analizar desde distintas perspectivas una situación problemática?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 4: PENSAMIENTO DE ORDEN SUPERIOR						
24	¿Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el pensamiento crítico?	1	2	3	4	5
25	¿Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el pensamiento creativo?	1	2	3	4	5
26	¿Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica su autonomía y gestionen positivamente sus emociones?	1	2	3	4	5
27	¿ Es necesario que se plantee todas las consecuencias posibles antes de tomar una decisión?	1	2	3	4	5

Muchas Gracias Maestro (a)

“En tus manos están los hijos de nuestro pueblo.”

3. Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV

Título de la investigación: **Motivación docente y gestión del aprendizaje de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023.**

Investigador: García Clavo, Roger

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "**Motivación docente y gestión del aprendizaje de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023**",

cuyo objetivo es Demostrar la relación entre motivación docente y gestión del aprendizaje de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del programa **académico de Maestría en Educación**, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución:.....

Describir el impacto del problema de la investigación.

.....
.....

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "**Motivación docente y gestión del aprendizaje de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023**"

Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de de la institución

..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

*Obligatorio a partir de los 18 años



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador García Clavo Roger, email: rogergarciaclovo18@gmail.com

y Docente asesor (Apellidos y Nombres)email:

.....

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que se cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google



4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Motivación docente y Gestión de aprendizajes elaborado por Roger García Clavo en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Motivación docente

Definición de la variable 1:

La motivación docente es un factor esencial en los procesos formativos no solo por ser guía para construir el conocimiento; sino porque es capaz de transformar la sensibilidad hacia la ciencia, el arte, etc.; desde la estructura de valores. (Franco, 2021)

Dimensión 1: Motivación intrínseca

Definición de la dimensión:

Conjunto de necesidades psicoemocionales que la persona necesita para satisfacer necesidades simples o complejas (Marcelo, 2021), con la finalidad de obtener o hacer algo que implique un desafío o una demanda social (Garay y Méndez, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vocación Autonomía docente Capacitación docente	1. Considera importante ser autocrítico en su trabajo para crecer y mejorar.	4	4	4	Presentar los ítems en forma de pregunta.
	2. Se siento a gusto con las tareas asignadas a su función docente.	4	4	4	
	3. Considera que su trabajo aporta en el crecimiento personal de los colegas de la institución educativa	4	4	4	
	4. Considera que se relaciona de manera adecuada con sus colegas y directivos.	4	4	4	
	5. Tiene autonomía para realizar su trabajo y cumple con el horario establecido y demuestra puntualidad y responsabilidad	4	4	4	
	6. Considero que la organización de su aula le permite trabajar cómoda y eficientemente.	4	4	4	
	7. Su trabajo le permite organizar su tiempo y destinar lo necesario para atender a su familia.	4	4	4	
	8. Evita que otras personas le critiquen (por ejemplo, sus superiores, colegas, padres de familia, etc.)	4	4	4	
	9. Si se esfuerza en su trabajo, le garantiza una mayor estabilidad laboral.	4	4	4	

Dimensión 2: Motivación extrínseca

Definición de la dimensión:

Son actividades que tienen motivaciones externas como incentivos o refuerzos positivos o negativos divergentes a las actividades en sí que realiza la persona o docente (Marcelo, 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recompensas Incentivos Salarios Bonificaciones Jornada laboral Espacio laboral o condiciones laborales	10. Dispone de recursos y equipos necesarios para realizar su labor educativa.	4	4	4	Presentar los ítems en forma de pregunta para los docentes.
	11. Los recursos tecnológicos, plataformas, entre otros que utiliza son adecuados para realizar su labor educativa.	4	4	4	
	12. Recibe premios, incentivos y una remuneración acorde al	4	4	4	

	trabajo que realiza y por el cual usted está conforme.				
	13. En el desempeño de su labor educativa encuentra tareas y actividades variadas y/o desafiantes que le motivan a dar más de usted.	4	4	4	
	14. Tiene la oportunidad de hacer carrera y desarrollarse profesionalmente en la institución donde trabaja	4	4	4	
	15. Recibe formación/capacitación necesaria para mejorar profesional y personalmente.	4	4	4	
	16. Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos.	4	4	4	
	17. Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores.	4	4	4	

Dimensión 3: Motivación de trascendencia o cognitiva-social

Definición de la dimensión:

Es una motivación que se relaciona con el beneficio o en bien de los demás con el fin de mejorar al equipo y esta acción es fundamental para las personas cambien o actúen o sean útiles para los demás (Marcelo, 2021); esta motivación es trascendente porque consigue alcanzar metas comunes en sociedad (Mancilla, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad educativa Transformación del conocimiento Logros y metas Gestión emocional Coaching	18. Considera que su trabajo influye en la vida de sus estudiantes por ello lo realiza eficazmente.	4	4	4	Presentar los ítems en forma de pregunta para los docentes.
	19. Su trabajo aporta al crecimiento personal de sus colegas de la institución educativa.	4	4	4	
	20. Considera importante brindar tutoría a los estudiantes como una actividad permanente.	4	4	4	
	21. Considera necesario realizar un trabajo de calidad.	4	4	4	
	22. Le interesa el bienestar de sus colegas, promueve la convivencia e integración con los integrantes de su comunidad educativa.	4	4	4	

	23. Considera muy importante realizar un trabajo con un alto nivel de responsabilidad.	4	4	4	
	24. Su trabajo aporta al crecimiento de la localidad.	4	4	4	
	25. Se solidariza en apoyar al trabajo de los demás miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	
	26. Participa entusiastamente en las actividades académicas y sociales de su institución educativa.	4	4	4	
	27. Considera que su esfuerzo se ve en el resultado obtenido cuando desarrollo su sesión de aprendizaje.	4	4	4	

Nota: Basado en Marcelo B. (2021)

Instrumento que mide la variable 02: Gestión de aprendizajes

Definición de la variable 2:

Definición de la dimensión:

La gestión de aprendizaje es la apropiación de herramientas culturales que conllevan no solo a la formación integral de los estudiantes; sino en alcanzar el perfeccionamiento docente y directivo que están en constante formación pedagógica; eso significa, que el docente y los directivos deben saber qué, cómo y para qué enseñar en relación al contexto de la institución educativa y así tener mejores resultados de calidad (Justis, 2019).

Dimensión 1: Actitudes y emociones

Definición de la dimensión:

Las actitudes y el clima emocional de los docentes son fundamental en el desarrollo positivo de los estudiantes, comunidad educativa y sobre todo sustancial para el manejo de las relaciones humanas, clima de aula y construcción del conocimiento o formación de los procesos cognitivos (Juárez-Díaz y Tananta-Vásquez, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Espacios de interaprendizaje. Actividades significativas	1. Ayuda a los y las estudiantes a entender que las actitudes y emociones relacionadas con el ambiente o en el aula tienen influencia sobre el aprendizaje.	4	4	4	Presentar los ítems en forma de pregunta para los docentes.
	2. Acepta a todos sus estudiantes y los ayuda a que se acepten entre sí.	4	4	4	

	3. Responde de manera positiva a sus inquietudes, respuestas incorrectas o a la falta de respuesta de sus estudiantes.	4	4	4	
	4. Ayuda a sus estudiantes a tener claras las instrucciones y las exigencias de las diversas actividades de su área.	4	4	4	
	5. Propicia un clima de confianza para mejorar logros de aprendizaje en sus estudiantes	4	4	4	

Dimensión 2: Gestión del conocimiento

Definición de la dimensión:

Gestionar el conocimiento significa potenciar la inteligencia como un ejercicio académico para desarrollar habilidades, oportunidades de transformación, competencias y habilidades con la finalidad de generar cambios significativos y convertirse en una oportunidad de desarrollo humano y social (Cortés y Cardona, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comparar. *Clasificar. *Abstraer. *Razonamiento inductivo. *Razonamiento deductivo. *Construir apoyos *Analizar errores. *Analizar perspectivas	5. Recoge los saberes previos de las y los estudiantes y los ayuda a enlazarlos con conocimientos nuevos.	4	4	4	
	6. Genera oportunidades para que los y las estudiantes descubran la nueva información.	4	4	4	
	7. Crea oportunidades para que las y los estudiantes pongan en práctica lo aprendido.	4	4	4	
	8. Crea oportunidades para que las y los estudiantes organicen y almacenen información en sus recursos físicos o tecnológicos.	4	4	4	
	9. Crea oportunidades para que sus estudiantes pongan en práctica el proceso de toma de decisiones.	4	4	4	
	10. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de solución de problemas.	4	4	4	

	11. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de invención.	4	4	4	
	12. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de observación y a partir de allí explicar los fenómenos que ocurren.	4	4	4	
	13. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de investigación.	4	4	4	
	14. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de análisis a partir de los contenidos, partes de un sistema y cómo interactúan con el nuevo conocimiento.	4	4	4	

Dimensión 3: Innovación y desarrollo del conocimiento

Definición de la dimensión:

La innovación en función de integrar y desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes significa resolver con autonomía y flexibilidad problemas referidos a un campo; en este caso docente: integrar teorías, procedimientos metodológicos, reflexión, análisis, comprensión y transformación de una realidad e incluso desde el currículum como una práctica constante del docente ya sea en su institución educativa o comunidad (Rodríguez-Sosa, Lingán, Ronald M. Hernández y Alhuay-Kispe, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
*Toma de decisiones. *Solución de problemas. *Invención. *Indagación experimental *Investigación. *Análisis de sistemas	15. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de comparación.	4	4	4	Presentar los ítems en forma de pregunta para los docentes.
	16. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de clasificación.	4	4	4	

17. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de identificar patrones y a partir de allí analizar similitudes y diferencias.	4	4	4	
18. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de razonamiento inductivo.	4	4	4	
19. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de razonamiento deductivo.	4	4	4	
20. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de construir fundamentos.	4	4	4	
21. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de analizar errores.	4	4	4	
22. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de analizar desde distintas perspectivas.	4	4	4	

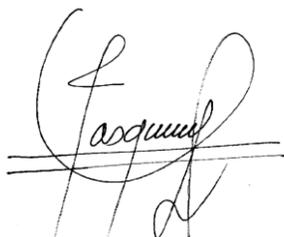
Dimensión 4: Pensamiento de orden superior

Definición de la dimensión:

Procedimientos mentales que se requiere para reflexionar sobre diversas actividades complejas y poder tomar decisiones con criterio y creatividad con el fin de construir significados con autonomía en beneficio personal y de los demás (Tinajeros, 2019)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pensamiento crítico Pensamiento creativo	23. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el pensamiento crítico.	4	4	4	Presentar los ítems en forma de pregunta para los docentes.
	24. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el pensamiento creativo.	4	4	4	
	25. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica su autonomía y gestionen positivamente sus emociones	4	4	4	
	26. Es necesario que se plantee todas las consecuencias posibles antes de tomar una decisión.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: FRANCISCO VÁSQUEZ CARRILLO



Dr. Francisco Vásquez Carrillo

Código ORCID

<https://orcid.org/0000-0003-2878-660X>


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VASQUEZ CARRILLO, FRANCISCO DNI 32760688	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION EDUCATIVA Fecha de diploma: 07/07/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
VASQUEZ CARRILLO, FRANCISCO DNI 32760688	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA ESPECIALIDAD HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 30/09/1994 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA DE SAN PEDRO <i>PERU</i>
VASQUEZ CARRILLO, FRANCISCO DNI 32760688	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 30/09/1994 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA DE SAN PEDRO <i>PERU</i>
VASQUEZ CARRILLO, FRANCISCO DNI 32760688	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 26/04/1994 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA DE SAN PEDRO <i>PERU</i>
VASQUEZ CARRILLO, FRANCISCO DNI 32760688	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 07/04/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.		modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Motivación docente

Definición de la variable 1:

La motivación docente es un factor esencial en los procesos formativos no solo por ser guía para construir el conocimiento; sino porque es capaz de transformar la sensibilidad hacia la ciencia, el arte, etc.; desde la estructura de valores. (Franco, 2021)

Dimensión 1: Motivación intrínseca

Definición de la dimensión:

Conjunto de necesidades psicoemocionales que la persona necesita para satisfacer necesidades simples o complejas (Marcelo, 2021), con la finalidad de obtener o hacer algo que implique un desafío o una demanda social (Garay y Méndez, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vocación	1. Considera importante ser autocrítico en su trabajo para crecer y mejorar.	4	4	4	Presentar los ítems en forma de pregunta.
Autonomía docente	2. Se siento a gusto con las tareas asignadas a su función docente.	4	4	4	
Capacitación docente	3. Considera que su trabajo aporta en el crecimiento	4	4	4	

	personal de los colegas de la institución educativa				
	4. Considera que se relaciona de manera adecuada con sus colegas y directivos.	4	4	4	
	5. Tiene autonomía para realizar su trabajo, cumple con el horario establecido, demuestra puntualidad y responsabilidad	4	4	4	
	6. Considero que la organización de su aula le permite trabajar cómoda y eficientemente.	4	4	4	
	7. Su trabajo le permite organizar su tiempo y destinar lo necesario para atender a su familia.	4	4	4	
	8. Evita que otras personas le critiquen (por ejemplo, sus superiores, colegas, padres de familia, etc.)	4	4	4	
	9. Si se esfuerza en su trabajo, le garantiza una mayor estabilidad laboral.	4	4	4	

Dimensión 2: Motivación extrínseca

Definición de la dimensión:

Son actividades que tienen motivaciones externas como incentivos o refuerzos positivos o negativos divergentes a las actividades en sí que realiza la persona o docente (Marcelo, 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recompensas Incentivos Salarios Bonificaciones	10. Dispone de recursos y equipos necesarios para realizar su labor educativa.	4	4	4	Presentar los ítems en forma de pregunta para los docentes.
Jornada laboral Espacio laboral o condiciones laborales	11. Los recursos tecnológicos, plataformas, entre otros que utiliza son adecuados para realizar su labor educativa.	4	4	4	
	12. Recibe premios, incentivos y una remuneración acorde al trabajo que realiza y por el cual usted está conforme.	4	4	4	
	13. En el desempeño de su labor educativa encuentra tareas y actividades variadas y/o desafiantes que le motivan a dar más de usted.	4	4	4	
	14. Tiene la oportunidad de hacer carrera y desarrollarse	4	4	4	

	profesionalmente en la institución donde trabaja				
	15. Recibe formación/capacitación necesaria para mejorar profesional y personalmente.	4	4	4	
	16. Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos.	4	4	4	
	17. Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores.	4	4	4	

Dimensión 3: Motivación de trascendencia o cognitiva-social

Definición de la dimensión:

Es una motivación que se relaciona con el beneficio o en bien de los demás con el fin de mejorar al equipo y esta acción es fundamental para las personas cambien o actúen o sean útiles para los demás (Marcelo, 2021); esta motivación es trascendente porque consigue alcanzar metas comunes en sociedad (Mancilla, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad educativa Transformación del conocimiento Logros y metas Gestión emocional Coaching	18. Considera que su trabajo influye en la vida de sus estudiantes por ello lo realiza eficazmente.	4	4	4	Presentar los ítems en forma de pregunta para los docentes.
	19. Su trabajo aporta al crecimiento personal de sus colegas de la institución educativa.	4	4	4	
	20. Considera importante brindar tutoría a los estudiantes como una actividad permanente.	4	4	4	
	21. Considera necesario realizar un trabajo de calidad.	4	4	4	
	22. Le interesa el bienestar de sus colegas, promueve la convivencia e integración con los integrantes de su comunidad educativa.	4	4	4	
	23. Considera muy importante realizar un trabajo con un alto nivel de responsabilidad.	4	4	4	
	24. Su trabajo aporta al crecimiento de la localidad.	4	4	4	
	25. Se solidariza en apoyar al trabajo de los demás miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	

	26. Participa entusiastamente en las actividades académicas y sociales de su institución educativa.	4	4	4	
	27. Considera que su esfuerzo se ve en el resultado obtenido cuando desarrollo su sesión de aprendizaje.	4	4	4	

Nota: Basado en Marcelo (2021)

Instrumento que mide la variable 02: Gestión de aprendizajes

Definición de la variable 2:

Definición de la dimensión:

La gestión de aprendizaje es la apropiación de herramientas culturales que conllevan no solo a la formación integral de los estudiantes; sino en alcanzar el perfeccionamiento docente y directivo que están en constante formación pedagógica; eso significa, que el docente y los directivos deben saber qué, cómo y para qué enseñar en relación al contexto de la institución educativa y así tener mejores resultados de calidad (Justis 2019).

Dimensión 1: Actitudes y emociones

Definición de la dimensión:

Las actitudes y el clima emocional de los docentes son fundamental en el desarrollo positivo de los estudiantes, comunidad educativa y sobre todo sustancial para el manejo de las relaciones humanas, clima de aula y construcción del conocimiento o formación de los procesos cognitivos (Juárez-Díaz y Tananta-Vásquez 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Espacios de interaprendizaje. Actividades significativas	1. Ayuda a los y las estudiantes a entender que las actitudes y emociones relacionadas con el ambiente en el aula tienen influencia sobre el aprendizaje.	4	4	4	
	2. Acepta a todos sus estudiantes y los ayuda a que se acepten entre sí.	4	4	4	
	3. Responde de manera positiva a sus inquietudes, respuestas incorrectas o a la falta de respuesta de sus estudiantes.	4	4	4	
	4. Ayuda a sus estudiantes a tener claras las instrucciones y las exigencias de las diversas actividades de su área.	4	4	4	
	5. Propicia un clima de confianza para mejorar logros	4	4	4	

	de aprendizaje en sus estudiantes				
--	-----------------------------------	--	--	--	--

Dimensión 2: Gestión del conocimiento

Definición de la dimensión:

Gestionar el conocimiento significa potenciar la inteligencia como un ejercicio académico para desarrollar habilidades, oportunidades de transformación, competencias y habilidades con la finalidad de generar cambios significativos y convertirse en una oportunidad de desarrollo humano y social (Cortés y Cardona, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comparar. *Clasificar. *Abstraer. *Razonamiento inductivo. *Razonamiento deductivo. *Construir apoyos *Analizar errores. *Analizar perspectivas	5. Recoge los saberes previos de las y los estudiantes y los ayuda a enlazarlos con conocimientos nuevos.	4	4	4	
	6. Genera oportunidades para que los y las estudiantes descubran la nueva información.	4	4	4	
	7. Crea oportunidades para que las y los estudiantes pongan en práctica lo aprendido.	4	4	4	
	8. Crea oportunidades para que las y los estudiantes organicen y almacenen información en sus recursos físicos o tecnológicos.	4	4	4	
	9. Crea oportunidades para que sus estudiantes pongan en práctica el proceso de toma de decisiones.	4	4	4	
	10. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de solución de problemas.	4	4	4	
	11. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de invención.	4	4	4	
	12. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de observación y a	4	4	4	

	partir de allí explicar los fenómenos que ocurren.				
	13. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de investigación.	4	4	4	
	14. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de análisis a partir de los contenidos, partes de un sistema y cómo interactúan con el nuevo conocimiento.	4	4	4	

Dimensión 3: Innovación y desarrollo del conocimiento

Definición de la dimensión:

La innovación en función de integrar y desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes significa resolver con autonomía y flexibilidad problemas referidos a un campo; en este caso docente: integrar teorías, procedimientos metodológicos, reflexión, análisis, comprensión y transformación de una realidad e incluso desde el currículum como una práctica constante del docente ya sea en su institución educativa o comunidad (Rodríguez-Sosa, Lingán, Ronald M. Hernández y Alhuay-Quispe, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
*Toma de decisiones. *Solución de problemas. *Invención. *Indagación experimental *Investigación. *Análisis de sistemas	15. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de comparación.	4	4	4	
	16. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de clasificación.	4	4	4	
	17. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de identificar patrones y a partir de allí analizar similitudes y diferencias.	4	4	4	

	18. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de razonamiento inductivo.	4	4	4	
	19. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de razonamiento deductivo.	4	4	4	
	20. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de construir fundamentos.	4	4	4	
	21. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de analizar errores.	4	4	4	
	22. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de analizar desde distintas perspectivas.	4	4	4	

Dimensión 4: Pensamiento de orden superior

Definición de la dimensión:

Procedimientos mentales que se requiere para reflexionar sobre diversas actividades complejas y poder tomar decisiones con criterio y creatividad con el fin de construir significados con autonomía en beneficio personal y de los demás (Tinajeros, 2019)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pensamiento crítico Pensamiento creativo	23. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el pensamiento crítico.	4	4	4	

	24. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el pensamiento creativo.	4	4	4	
	25. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica su autonomía y gestionen positivamente sus emociones	4	4	4	
	26. Es necesario que se plantee todas las consecuencias posibles antes de tomar una decisión.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: JOSÉ MANUEL PALACIOS SANCHEZ



FIRMA
DNI: 80228284


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PALACIOS SANCHEZ, JOSE MANUEL DNI 80228284	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/03/2018 Fecha egreso: 16/08/2021	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
PALACIOS SANCHEZ, JOSE MANUEL DNI 80228284	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 14/10/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/03/2007 Fecha egreso: 15/12/2009	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
PALACIOS SANCHEZ, JOSE MANUEL DNI 80228284	MAESTRO EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 30/10/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/09/2017 Fecha egreso: 15/09/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP S.A.C. <i>PERU</i>
PALACIOS SANCHEZ, JOSE MANUEL DNI 80228284	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 20/12/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
PALACIOS SANCHEZ, JOSE MANUEL DNI 80228284	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA ESPECIALIDAD EN HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 20/09/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

JUICIO DE EXPERTOS N°3

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	ANGEL JOHEL CENTURION LARREA
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE INVESTIGANOR-RENACYT
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	NO APLICA

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Motivación docente	Cuestionario de Gestión de aprendizajes
Autor (a):		
Objetivo:	Determinar el nivel de motivación docente	Determinar el nivel de gestión de aprendizajes
Administración:	Individual. Individua	Individual. Individua
Año:	2023	2023
Ámbito de aplicación:		
Dimensiones:	Motivación intrínseca Motivación extrínseca Motivación de trascendencia o cognitiva-social	Actitudes y emociones Gestión del conocimiento Innovación y desarrollo del conocimiento Pensamiento de orden superior
Confiabilidad:		
Escala:	Se usó la escala de Likert en 5 niveles: (1) Nunca. (2) Casi Nunca. (3) A Veces. (4) Casi Siempre. (5) Siempre.	Se usó la escala de Likert en 5 niveles: (1) Nunca. (2) Casi Nunca. (3) A Veces. (4) Casi Siempre. (5) Siempre.
Niveles o rango:	Alto-Medio -Bajo	Alto-Medio -Bajo
Cantidad de ítems:	31	26
Tiempo de aplicación:	30 minutos	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Motivación docente y Gestión de aprendizajes elaborado por Roger García Clavo en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una

CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.		modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Motivación docente

Definición de la variable 1:

La motivación docente es un factor esencial en los procesos formativos no solo por ser guía para construir el conocimiento; sino porque es capaz de transformar la sensibilidad hacia la ciencia, el arte, etc.; desde la estructura de valores. (Franco, 2021)

Dimensión 1: Motivación intrínseca

Definición de la dimensión:

Conjunto de necesidades psicoemocionales que la persona necesita para satisfacer necesidades simples o complejas (Marcelo, 2021), con la finalidad de obtener o hacer algo que implique un desafío o una demanda social (Garay y Méndez, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vocación	1. Considera importante ser autocrítico en su trabajo para crecer y mejorar.	4	4	4	Presentar los ítems en forma de pregunta.
Autonomía docente	2. Se siento a gusto con las tareas asignadas a su función docente.	4	4	4	
Capacitación docente	3. Considera que su trabajo aporta en el crecimiento personal de los colegas de la institución educativa	4	4	4	

	4. Considera que se relaciona de manera adecuada con sus colegas y directivos.	4	4	4	
	5. Tiene autonomía para realizar su trabajo, cumple con el horario establecido, demuestra puntualidad y responsabilidad	4	4	4	
	6. Considero que la organización de su aula le permite trabajar cómoda y eficientemente.	4	4	4	
	7. Su trabajo le permite organizar su tiempo y destinar lo necesario para atender a su familia.	4	4	4	
	8. Evita que otras personas le critiquen (por ejemplo, sus superiores, colegas, padres de familia, etc.)	4	4	4	
	9. Si se esfuerza en su trabajo, le garantiza una mayor estabilidad laboral.	4	4	4	

Dimensión 2: Motivación extrínseca

Definición de la dimensión:

Son actividades que tienen motivaciones externas como incentivos o refuerzos positivos o negativos divergentes a las actividades en sí que realiza la persona o docente (Marcelo, 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recompensas Incentivos Salarios Bonificaciones Jornada laboral Espacio laboral o condiciones laborales	10. Dispone de recursos y equipos necesarios para realizar su labor educativa.	4	4	4	Presentar los ítems en forma de pregunta para los docentes.
	11. Los recursos tecnológicos, plataformas, entre otros que utiliza son adecuados para realizar su labor educativa.	4	4	4	
	12. Recibe premios, incentivos y una remuneración acorde al trabajo que realiza y por el cual usted está conforme.	4	4	4	
	13. En el desempeño de su labor educativa encuentra tareas y actividades variadas y/o desafiantes que le motivan a dar más de usted.	4	4	4	
	14. Tiene la oportunidad de hacer carrera y desarrollarse profesionalmente en la institución donde trabaja	4	4	4	
	15. Recibe formación/capacitación	4	4	4	

	necesaria para mejorar profesional y personalmente.				
	16. Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos.	4	4	4	
	17. Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores.	4	4	4	

Dimensión 3: Motivación de trascendencia o cognitiva-social

Definición de la dimensión:

Es una motivación que se relaciona con el beneficio o en bien de los demás con el fin de mejorar al equipo y esta acción es fundamental para las personas cambien o actúen o sean útiles para los demás (Marcelo, 2021); esta motivación es trascendente porque consigue alcanzar metas comunes en sociedad (Mancilla, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad educativa Transformación del conocimiento Logros y metas Gestión emocional Coaching	18. Considera que su trabajo influye en la vida de sus estudiantes por ello lo realiza eficazmente.	4	4	4	Presentar los ítems en forma de pregunta para los docentes.
	19. Su trabajo aporta al crecimiento personal de sus colegas de la institución educativa.	4	4	4	
	20. Considera importante brindar tutoría a los estudiantes como una actividad permanente.	4	4	4	
	21. Considera necesario realizar un trabajo de calidad.	4	4	4	
	22. Le interesa el bienestar de sus colegas, promueve la convivencia e integración con los integrantes de su comunidad educativa.	4	4	4	
	23. Considera muy importante realizar un trabajo con un alto nivel de responsabilidad.	4	4	4	
	24. Su trabajo aporta al crecimiento de la localidad.	4	4	4	
	25. Se solidariza en apoyar al trabajo de los demás miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	
	26. Participa entusiastamente en las actividades académicas y	4	4	4	

	sociales de su institución educativa.				
	27. Considera que su esfuerzo se ve en el resultado obtenido cuando desarrollo su sesión de aprendizaje.	4	4	4	

Nota: Basado en Marcelo (2021)

Instrumento que mide la variable 02: Gestión de aprendizajes

Definición de la variable 2:

Definición de la dimensión:

La gestión de aprendizaje es la apropiación de herramientas culturales que conllevan no solo a la formación integral de los estudiantes; sino en alcanzar el perfeccionamiento docente y directivo que están en constante formación pedagógica; eso significa, que el docente y los directivos deben saber qué, cómo y para qué enseñar en relación al contexto de la institución educativa y así tener mejores resultados de calidad (Justis, 2019).

Dimensión 1: Actitudes y emociones

Definición de la dimensión:

Las actitudes y el clima emocional de los docentes son fundamental en el desarrollo positivo de los estudiantes, comunidad educativa y sobre todo sustancial para el manejo de las relaciones humanas, clima de aula y construcción del conocimiento o formación de los procesos cognitivos (Juárez-Díaz y Tananta-Vásquez 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Espacios de interaprendizaje. Actividades significativas	1. Ayuda a los y las estudiantes a entender que las actitudes y emociones relacionadas con el ambiente en el aula tienen influencia sobre el aprendizaje.	4	4	4	
	2. Acepta a todos sus estudiantes y los ayuda a que se acepten entre sí.	4	4	4	
	3. Responde de manera positiva a sus inquietudes, respuestas incorrectas o a la falta de respuesta de sus estudiantes.	4	4	4	
	4. Ayuda a sus estudiantes a tener claras las instrucciones y las exigencias de las diversas actividades de su área.	4	4	4	

	5. Propicia un clima de confianza para mejorar logros de aprendizaje en sus estudiantes	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Dimensión 2: Gestión del conocimiento

Definición de la dimensión:

Gestionar el conocimiento significa potenciar la inteligencia como un ejercicio académico para desarrollar habilidades, oportunidades de transformación, competencias y habilidades con la finalidad de generar cambios significativos y convertirse en una oportunidad de desarrollo humano y social (Cortés y Cardona, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comparar. *Clasificar. *Abstraer. *Razonamiento inductivo. *Razonamiento deductivo. *Construir apoyos *Analizar errores. *Analizar perspectivas	5. Recoge los saberes previos de las y los estudiantes y los ayuda a enlazarlos con conocimientos nuevos.	4	4	4	
	6. Genera oportunidades para que los y las estudiantes descubran la nueva información.	4	4	4	
	7. Crea oportunidades para que las y los estudiantes pongan en práctica lo aprendido.	4	4	4	
	8. Crea oportunidades para que las y los estudiantes organicen y almacenen información en sus recursos físicos o tecnológicos.	4	4	4	
	9. Crea oportunidades para que sus estudiantes pongan en práctica el proceso de toma de decisiones.	4	4	4	
	10. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de solución de problemas.	4	4	4	
	11. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de invención.	4	4	4	
	12. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de observación y a	4	4	4	

	partir de allí explicar los fenómenos que ocurren.				
	13. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de investigación.	4	4	4	
	14. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de análisis a partir de los contenidos, partes de un sistema y cómo interactúan con el nuevo conocimiento.	4	4	4	

Dimensión 3: Innovación y desarrollo del conocimiento

Definición de la dimensión:

La innovación en función de integrar y desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes significa resolver con autonomía y flexibilidad problemas referidos a un campo; en este caso docente: integrar teorías, procedimientos metodológicos, reflexión, análisis, comprensión y transformación de una realidad e incluso desde el currículum como una práctica constante del docente ya sea en su institución educativa o comunidad (Rodríguez-Sosa, Lingán, Ronald, Hernández y Alhuay-Quispe, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
*Toma de decisiones. *Solución de problemas. *Invención. *Indagación experimental *Investigación. *Análisis de sistemas	15. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de comparación.	4	4	4	
	16. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de clasificación.	4	4	4	
	17. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de identificar patrones y a partir de allí analizar similitudes y diferencias.	4	4	4	

	18. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de razonamiento inductivo.	4	4	4	
	19. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de razonamiento deductivo.	4	4	4	
	20. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de construir fundamentos.	4	4	4	
	21. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de analizar errores.	4	4	4	
	22. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el proceso de analizar desde distintas perspectivas.	4	4	4	

Dimensión 4: Pensamiento de orden superior

Definición de la dimensión:

Procedimientos mentales que se requiere para reflexionar sobre diversas actividades complejas y poder tomar decisiones con criterio y creatividad con el fin de construir significados con autonomía en beneficio personal y de los demás (Tinajeros, 2019)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Pensamiento crítico Pensamiento creativo	23. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el pensamiento crítico.	4	4	4	
	24. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica el pensamiento creativo.	4	4	4	
	25. Crea oportunidades para que los y las estudiantes pongan en práctica su autonomía y gestionen positivamente sus emociones	4	4	4	
	26. Es necesario que se plantee todas las consecuencias posibles antes de tomar una decisión.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: ANGEL JOHEL CENTURION LARREA

**FIRMA
DNI: 16789071**


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CENTURION LARREA, ANGEL JOHIEL DNI 16789971	MAESTRO EN INFORMÁTICA EDUCATIVA Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN Fecha de diploma: 16/11/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/11/2012 Fecha ograd: 13/12/2014	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO PERU'
CENTURION LARREA, ANGEL JOHIEL DNI 16789971	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN INVESTIGACION Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 30/09/20 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 01/01/2019 Fecha ograd: 30/12/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMIBES PERU'
CENTURION LARREA, ANGEL JOHIEL DNI 16789971	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 01/08/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/08/2002 Fecha ograd: 30/03/2003	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU'
CENTURION LARREA, ANGEL JOHIEL DNI 16789971	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 11/12/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU'
CENTURION LARREA, ANGEL JOHIEL DNI 16789971	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 31/03/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha ograd: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU'
CENTURION LARREA, ANGEL JOHIEL DNI 16789971	LICENCIADO EN EDUCACION LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 11/12/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU'
CENTURION LARREA, ANGEL JOHIEL DNI 16789971	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 17/07/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha ograd: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU'

5. Resultado de similitud del programa Turnitin.

Mis Cursos

Números de atención

Calendario

Tutoriales

Tutoriales Biblioteca Virtual

🔍
🗨️
🔔

Titulo	Fecha de inicio	Fecha Esperada	Fecha de publicación	Puntos disponibles
TURNITIN S-17 - Parte 1	24 jul 2023 - 08:00	30 jul 2023 - 23:59	30 jul 2023 - 23:59	100

Refrescar Envíos

	Titulo del Envío	Identificador del trabajo de Turnitin	Enviado	Similitud	Calificación	Calificación General	
Ver Recibo Digital	S17 ROGER GARCIA CLAVO	2137807750	27/07/2023 20:40	13% <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #4a7c59; display: inline-block;"></div>	--	--	Entregar Trabajo --

S17 ROGER GARCIA CLAVO

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

5%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

4%

3

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru

1%

6. Tabla de consistencia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
1. Motivación docente	La motivación docente es un factor esencial en los procesos formativos no solo por ser guía o construir el conocimiento; sino porque es capaz de transformar la sensibilidad hacia la ciencia, el arte, etc.; desde la estructura de valores. (Franco, 2021)	Es una orientación que permite al docente motivarse intrínseca y extrínsecamente con la finalidad de trascender de manera cognitiva y social para el bien de su persona, familia, estudiantes y comunidad.	Motivación intrínseca	Vocación Autonomía docente Capacitación docente	1,2,3,4, 5,6,7,8, 9	Ordinal
			Motivación extrínseca	Recompensas Incentivos Salarios Bonificaciones Jornada laboral Espacio laboral o condiciones laborales	10,11,12, 13,14,15, 16,17	
			Motivación de trascendencia o cognitiva-social	Calidad educativa Transformación del conocimiento Logros y metas Gestión emocional Coaching	18,19,20, 21,22,23, 24,25,26, 27	
2. Gestión del aprendizaje	La gestión de aprendizaje es la apropiación de herramientas culturales que conllevan no solo al desarrollo integral de los estudiantes; sino en alcanzar el perfeccionamiento docente y directivo que están en constante formación pedagógica; eso significa, que el docente y los directivos deben saber qué, cómo y para qué enseñar en relación al contexto de la institución educativa y así tener mejores resultados de calidad (Justis, 2019).	Se entiende a todos los recursos en el proceso integral de aprendizajes relacionados con las actitudes y emociones, gestión del conocimiento de manera autónoma, innovación y desarrollo del conocimiento para poder lograr pensamientos de orden superior de manera crítica y creativa, y alcanzar el desarrollo docente y estudiantil.	Actitudes y emociones	Espacios de interaprendizaje. Actividades significativas	1,2,3,4, 5	Ordinal
			Gestión del conocimiento	Comparar. *Clasificar. *Abstraer. *Razonamiento inductivo. *Razonamiento deductivo. *Construir apoyos *Analizar errores. *Analizar perspectivas	6,7,8,9, 10,11,12, 13,14, 15	
			Innovación y desarrollo del conocimiento	*Toma de decisiones. *Solución de problemas. *Inventiva. *Indagación experimental *Investigación. *Análisis de sistemas	16,17, 18,19,20, 21,22, 23	
			Pensamiento de orden superior	Pensamiento crítico Pensamiento creativo	24, 25, 26, 27	

OTROS ANEXOS

Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos V1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27			
5	5	5	4	5	4	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	1	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	112	
5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	120	
4	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	104	
4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	2	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	102	
3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	2	3	4	3	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	113	
5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	4	4	4	2	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5	4	115	
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	98	
5	5	4	5	3	3	4	3	3	5	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	116	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	5	100		
4	5	3	5	5	4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	103	
4	5	4	5	5	5	1	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	116	
5	5	4	5	5	4	2	1	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	116	
4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	118	
4	5	2	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	119	
5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	124	
5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	2	3	4	3	2	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	109
3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	112	
5	5	5	4	5	2	3	5	3	5	3	4	3	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	114
3	5	3	5	5	3	1	5	5	3	3	4	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	112
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	128	
5	5	3	5	5	2	5	3	3	1	3	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115	
5	2	5	5	3	2	4	5	3	3	5	3	4	4	2	2	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108	
1	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	1	2	2	2	4	1	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	98	
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	118	
4	5	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	116		
4	4	3	4	4	2	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	97	
5	4	4	5	4	4	3	2	3	4	4	3	5	4	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	108	
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	124	
5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	129	
5	5	4	5	5	5	1	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125	
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	4	108	
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	102	
4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	5	4	3	5	5	5	5	107	
5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	116	
5	5	5	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	111	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	132	
5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	2	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114	
4	3	3	4	3	5	1	4	5	5	5	1	5	3	3	4	2	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	104	
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	4	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122	
5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	
5	4	4	5	4	4	3	5	3	3	3	3	5	4	3	4	1	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	108	
5	5	4	5	5	3	3	2	3	3	5	3	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	111	
5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	3	4	2	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	114	
4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122	
5	5	5	4	3	3	2	3	3	4	2	5	3	3	5	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	107	
4	5	5	4	5	4	2	1	1	1	4	1	4	2	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	101	
4	4	4	4	3	3	1	4	3	3	4	2	5	3	4	4	1	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	100	
5	4	4	5	3	4	4	5	5	3	5	3	4	3	4	2	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	108	
5	5	4	4	2	1	5	5	3	2	3	4	5	2	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	103	
3	4	3	4	5	3	3	5	2	2	5	1	5	2	2	5	2	4	3	5	5	5	5	2	4	5	5	5	99	
4	5	5	5	4	4	3	4	3	5	2	2	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	113	
4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123	
4	4	4	5	4	3	2	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	114	
5	5	4	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	133	
5	5	3	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	117	
5	4	5	4	5	5	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	120	
5	5	4	5	4	5	5	2	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	120	
4	4	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	120	
5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	119	
5	4	5	4	5	4	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	124	
0.6	0.4	0.6	0.3	0.5	0.7	1.7	1.5	0.9	0.8	0.87	1.37	1	0.89	0.97	0.53	1.72	0.51	0.58	0.27	0.16	0.22	0.3	0.49	0.44	0.32	0.35	18.4		

- K = El número de ítems
- St2 = Sumatoria de Varianzas de los ítems
- St2 = Varianza de la suma de los ítems
- α = Coeficiente de Alfa de Cronbach

K	=	27
St2	=	18.4417
St2	=	100.0000
α	=	0.847

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_y^2} \right]$$

Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,9 es **Excelente**
 Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,8 y menor a 0,9 es **Bueno**
 Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7 y menor a 0,8 **Aceptable**
 Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,6 y menor a 0,7 **Cuestionable**
 Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,5 y menor a 0,6 **Pobre**
 Coeficiente alfa de Cronbach menor a 0,5 es **Inaceptable**

Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27			
5	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	109	
5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	125	
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	114	
4	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	93	
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	112	
5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	102	
3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	101	
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	128	
4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	103	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	
4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	103	
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	120	
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	122	
5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	121	
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	126	
4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	106	
5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	115	
4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	127	
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	113	
4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	120	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134	
5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	96	
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	87	
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	111	
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	3	5	5	119	
4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	
4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	110	
4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	114	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	116	
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	127	
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	114
4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	106	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	128	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	109
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	5	135	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	107	
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	122	
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	5	135	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133	
4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	119	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	132
4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	125	
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	129	
4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
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	5	4	133
4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	3	115
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	122
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	121
4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	86	
5	5	4	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	134	
5	5	3	5	5	5	5	3	5	2	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	120	
5	4	5	4	5	5	4	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	127	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	125	
5	4	5	4	5	5	4	4	5	1	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	118	
5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	125	
5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	129	
0.3	0.3	0.3	0.3	0.2	0.3	0.4	0.3	0.6	0.4	0.8	0.5	0.7	0.73	0.66	0.62	1	0.59	0.54	0.53	0.59	0.51	0.37	0.51	0.48	0.51	0.47	13.1		

K = El número de ítems
 Si2 = Sumatoria de Varianzas de los ítems
 St2 = Varianza de la suma de los ítems
 α = Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K = 27
 Si2 = 13.1261
 St2 = 103.0000
 α = 0.906

Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0.9 es Excelente
 Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0.8 y menor a 0.9 es Bueno
 Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0.7 y menor a 0.8 Aceptable
 Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0.6 y menor a 0.7 Cuestionable
 Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0.5 y menor a 0.6 Pobre
 Coeficiente alfa de Cronbach menor a 0.5 es Inaceptable



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOPEZ KITANO ALDO ALFONSO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación docente y gestión del aprendizaje de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023", cuyo autor es GARCIA CLAVO ROGER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 28 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOPEZ KITANO ALDO ALFONSO DNI: 09754852 ORCID: 0000-0002-2064-3201	Firmado electrónicamente por: ALOPEZKI el 31-07- 2023 12:12:40

Código documento Trilce: TRI - 0625891