



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Motivación y desempeño docente en instituciones educativas
públicas del distrito de Ccorca - Cusco, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Huaman Carbajal, Edgar (orcid.org/ 0000-0003-0249-9821)

ASESORES:

Dr. Córdova García, Ulises (orcid.org/0000-0002-0931-7835)

Mtra. Cabanillas Pomiano, Amparo Violeta (orcid/ 0000-0002-0174-631X)

Dra. Silva Narvaste, Bertha (orcid/ 0000-0002-2926-6027)

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 Dios por brindarme fe para seguir adelante a pesar de las dificultades, a mi familia que son mi motivo de superación y fortaleza, y a mis padres por darme su apoyo incondicional en todo momento.

Agradecimiento

A los docentes de la maestría con quienes tuve la oportunidad de interactuar y aprender de sus experiencias y conocimientos, y en especial para mi asesor Dr. Ulises Córdova quien me brindó todo su apoyo, sobre todo paciencia y exigencia para alcanzar este objetivo. Y, por último, a todos mis colegas docentes quienes hicieron posible la realización de este trabajo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CORDOVA GARCIA ULISES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Ccorca - Cusco, 2023", cuyo autor es HUAMAN CARBAJAL EDGAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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, 22 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CORDOVA GARCIA ULISES DNI: 06658910 ORCID: 0000-0002-0931-7835	Firmado electrónicamente por: UCORDOVAG el 03- 08-2023 17:25:48

Código documento Trilce: TRI - 0609532





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HUAMAN CARBAJAL EDGAR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesistitulada: "Motivación y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Ccorca - Cusco, 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
EDGAR HUAMAN CARBAJAL DNI: 40120680 ORCID: 0000000302499821	Firmado electrónicamente por: EHUAMAN3 el 22-07- 2023 19:44:14

Código documento Trilce: TRI - 0609530



Índice de contenidos

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tabla	vii
Índice de figura	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población	17
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	20
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	40

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Frecuencias descriptivas: Motivación y sus dimensiones	18
Tabla 2. Frecuencias descriptivas: Desempeño y sus dimensiones	19
Tabla 3. Prueba de normalidad de la V1 y la V2	20
Tabla 4. Prueba de RLO de la hipótesis general	21
Tabla 5. Prueba de RLO de hipótesis específica 1	22
Tabla 6. Prueba RLO de hipótesis específica 2	23
Tabla 7. Prueba de RLO de hipótesis específica 3	24

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1:	Niveles de la variable motivación y dimensiones	18
Figura 2:	Niveles de la variable desempeño docente y dimensiones	20

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo general determinar la relación que existe entre motivación y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Ccorca – Cusco, 2023. La investigación corresponde a un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, descriptivo correlacional, de corte trasversal, pues la recolección de datos se realizó en un solo momento. La población de estudio estuvo conformada por 71 docentes, entre nombrados y contratados.

La técnica empleada para el análisis de la información fue la encuesta y se utilizaron como instrumentos el cuestionario, los cuales fueron validados por juicio de expertos y se ha determinado su confiabilidad mediante el estadístico de Alfa de Cronbach, con un coeficiente de 0,970 para la variable motivación y con un coeficiente de 0,981 para la variable desempeño docente. Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico Rho de Spearman y se concluyó que: existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables motivación y desempeño docente y el valor del coeficiente de Rho de Spearman arrojó un 0,896 comprobando de esta manera la hipótesis planteado por el investigador.

Palabras clave: Motivación, desempeño docente, educación.

Abstract

The present investigation had as a general objective to determine the relationship that exists between motivation and teacher performance in public educational schools of the district de Ccorca - Cusco, 2023. The research corresponds to a quantitative approach with a non-experimental, descriptive correlational cross-sectional design, since the Data collection was carried out in a single moment. The study population was made up of 71 teachers, between appointed and hired. The technique used for the analysis of the information was the survey and the instruments used were the questionnaire, which were validated by expert judgment and its validity has been determined reliability through the Cronbach's Alpha statistic, with a coefficient of 0.970 for the motivation variable and with a coefficient of 0.981 for the teacher performance variable. For the hypothesis test, the Spearman's Rho statistic was used and concluded that: there is a very strong positive correlation between the motivation variables and teaching performance and the value of Spearman's Rho coefficient yielded 0.896 thus verifying the hypothesis raised by the researcher.

Keywords: Motivation, teacher performance, education.

I. INTRODUCCIÓN

En todo el mundo las organizaciones van implantando cambios de toda índole para adecuarse y sobrevivir en este mundo competitivo y globalizado, sin embargo, olvidan o simplemente no se preocupan por realizar cambios que motiven al talento humano. Para que éste pueda realizar su trabajo de manera eficiente y competitiva, creando con esto, que el trabajador se sienta insatisfecho, lo cual influye en la poca productividad a favor de la organización. Esta situación no es diferente en aquellas organizaciones públicas que brindan el servicio educativo, ya que en muchos casos sus colaboradores, ya sean personal docente o administrativo, se sienten desmotivados para realizar su tarea, entonces, los perjudicados directos son los estudiantes, quienes no logran desarrollar sus competencias y muchas veces caen en la frustración, lo cual conlleva al fracaso de la organización. Si esto ocurre, no se alcanzará el objetivo primordial de la educación, que es satisfacer las necesidades sociales. Si se quiere evitar esta situación, se necesita una formación exhaustiva con el fin de derribar las barreras que se encuentran en el aula y crear vínculos de conexión aula y sociedad (Boni y Calabuig, 2017). Sin embargo, para que este deber se cumpla al máximo nivel, será importante incluir activamente tanto al profesor como a los alumnos en sus respectivas tareas (Tarozzi y Mallon, 2019).

Tomando en cuenta la problemática internacional, podemos mencionar el trabajo ejecutado desde la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2018) donde indicó que la mayoría de los educadores se sienten desmotivados al realizar sus labores en aula, y ello trajo como consecuencia que muchos de ellos no cumplan con su labor de manera óptima, observándose inclusive comportamientos no adecuados como el llegar tarde a su centro de trabajo, además, la investigación señala que en África subsahariana es muy preocupante la situación, pues existe la deserción docente, esto se da cuando muchos abandonan su labor sin previo aviso, y los que siguen trabajando lo hacen porque no tienen otra alternativa laboral.

De acuerdo con el Banco Mundial (2017), en los países de Latinoamérica los docentes no ejercen la profesión de manera eficiente, ya que muchos de ellos lo hacen solo por tener una ocupación mas no por vocación, y ello influye en la

productividad, lo cual se ve bastante disminuida, ante ello, en su informe se planteó que, para que un país consiga una calidad educativa en sus educandos, las organizaciones deben trabajar mucho más en el soporte motivacional de sus colaboradores, y se concluyó que es imposible mejorar la educación, sino se pone mayor atención en lo que aspiran tanto discentes y maestros. Las informaciones muestran que, en aquellas naciones que tienen deficientes políticas educativas para trabajar en el soporte motivacional de sus empleados, los resultados son menores a los esperados.

Dentro del ámbito nacional, el Ministerio de Educación (Minedu, 2016), indica que muchos docentes actualmente en servicio no están motivados para trabajar, asimismo, la futura carrera docente no es una opción atractiva para los recién egresados, y según las proyecciones al 2028, cuando más de 52.000 docentes se jubilen, habrá una escasez preocupante de profesionales en estos puestos. Esta situación repercute en la motivación, ya que, si existen profesionales de la educación mal pagados, estarán completamente desmotivados y, por lo tanto, no realizarán adecuadamente su trabajo.

Dentro del contexto local, las instituciones que conforman la red educativa del distrito de Ccorca no escapan a esta realidad, y según el informe de gestión anual (IGA, 2022), se reportó que la labor ejercida y cumplida por la mayoría de profesores y personal administrativo tuvo muchas deficiencias, donde muchos docentes no se identificaron con la visión y misión, tampoco participaron en los proyectos institucionales de la red, en muchos casos el personal se sentía desmotivado por muchos factores como la lejanía, el clima laboral, el costo de los pasajes y otros. Entonces, ello demuestra que existe una problemática que se debe tomar en cuenta, especialmente por los directores y coordinadores, ya que dicha situación impide que los colaboradores que trabajan dentro de la red educativa proyecten toda su capacidad en favor del estudiantado, siendo el distrito de Ccorca una zona rural y de extrema pobreza, donde los discentes requieren mayor apoyo de sus maestros y aliados para lograr exitosamente las metas trazadas.

Teniendo en cuenta la problemática propuesta, se propuso el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre Motivación y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Ccorca - Cusco, 2023?; asimismo, se plantearon los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre motivación intrínseca, extrínseca, trascendente y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Ccorca - Cusco, 2023?

La justificación teórica de este trabajo permitió contribuir al análisis de las dos variables, tener conocimiento sobre la relación que tienen estos, y desde ese punto tomar medidas necesarias para contrarrestar dicha situación, teniendo en cuenta que la motivación es la fuerza que dinamiza a los individuos hacia el logro de metas. Asimismo, la justificación práctica se sustentó en la importancia que ofrecerán los resultados obtenidos, ya que en dicha investigación se aplicó las técnicas y los instrumentos fiables en el mismo lugar donde se desenvuelven los actores que son parte de esta investigación, entonces, dichos resultados serán de muchísima utilidad para los directivos de las instituciones, quienes podrían tomar en cuenta las recomendaciones para aumentar la eficacia y los niveles de servicio que brindan. Por último, la justificación metodológica basó su importancia en el uso de las estrategias de investigación que proporcionarán recursos bibliográficos para futuras investigaciones, los cuales deben estar sujeto a las normas institucionales y siempre teniendo en cuenta la forma y el contenido del trabajo que se realizó en esta oportunidad.

El objetivo general que se propuso fue determinar la relación que existe entre Motivación y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Ccorca - Cusco, 2023; asimismo, se presentaron los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre motivación intrínseca, extrínseca, trascendente y desempeño docente en instituciones educativas públicas.

Ahora bien, para el desarrollo del siguiente trabajo, la hipótesis que se planteó fue que existe relación significativa entre motivación y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Ccorca - Cusco, 2023. Asimismo, se propusieron las siguientes hipótesis específicas: existe relación significativa entre

motivación intrínseca, extrínseca, trascendente y desempeño docente en instituciones educativas públicas.

II. MARCO TEÓRICO

En esta labor investigativa se analizaron diferentes trabajos producidos, es así que, a nivel internacional se tiene a Odoyo y Otieno (2022) cuyo trabajo fue relacionar la motivación intrínseca y la desmotivación del profesorado en Kenia. El trabajo se guio adoptando diseños de investigación correlacionales y descriptivos, asimismo, se utilizó el Índice de autodeterminación laboral para medir motivación del maestro. El estudio dio como resultado que la motivación intrínseca del maestro tuvo una débil, relación con el aprendizaje de los escolares ($r = .327$; $N=110$; $p < .05$) y representó una variación del 9.9 % en el logro académico de los discentes. La desmotivación docente tuvo un efecto débil, relación importante con el logro de aprendizaje de los discentes ($r = .218$; $N=110$; $p < .05$) y representó una variación del 3,9% en el logro de aprendizajes de los discentes. El trabajo concluye señalando que para un mayor número de docentes la motivación mejora el logro académico de sus estudiantes. Los hallazgos de este estudio informaron a las partes involucradas en la educación que, la creación de técnicas para aumentar el entusiasmo de los profesores es de vital importancia.

Asimismo, Vélez (2022), tuvo como objetivo de estudio relacionar el aspecto motivacional y el desempeño de los educadores en aula. El trabajo fue cuantitativo con métodos descriptivos de tipo básico y niveles de pertinencia, al aplicarse los instrumentos dieron como resultado una fiabilidad de 0.85 y 0.87, dichos resultados se analizaron con el software SPSS y se determinó que el vínculo es de 0,782, reflejando una conexión importante y directa entre las variables investigadas. Se coligió que la falta de motivación en el lugar de trabajo aún contribuía al bajo desempeño docente.

Además, Arévalo (2018) realizó un estudio cuyo propósito fue descubrir si existía cierto vínculo entre la motivación del profesor y su posterior desempeño, se utilizó un enfoque no experimental inductivo-deductivo cuantitativo. El estudio desarrolló técnicas y herramientas de encuesta, y validaron dos cuestionarios que tenían coeficientes entre 0,756 en la primera variable y 0,769 en la segunda variable, las respuestas se encauzaron usando el programa SPSS, y los términos de la correlación muestran que para un valor dado sig. 0,274; rho-,206 alcanzó una

conexión directa y fue rechazada. El estudio concluyó afirmando que la actitud motivacional de los docentes no estuvo directamente relacionada con la satisfacción laboral.

También, Roa y Fernández (2020) tuvieron la misión de llevar a cabo un estudio piloto descriptivo para comprender las motivaciones de los docentes para el desempeño de sus tareas profesionales, este fue de diseño no experimental y las muestras fueron no probabilísticas y censales. Como resultado se obtuvo que el 49% de los profesores no se encuentran motivados para realizar su labor, por lo tanto, se deduce que la poca motivación se debe al insuficiente compromiso de las autoridades con la educación.

Hibrida y Sumual (2022) examinaron la competencia profesional y la motivación de los instructores de la Universidad Estatal de Manado (UNIMA) en su actuación educativa y docente durante la crisis del Covid-19. La metodología fue cuantitativa y un cuestionario que se entregó a 40 educadores sirvió como herramienta de recopilación de información. Los hallazgos mostraron la presencia de un vínculo significativo entre la competencia laboral y el aspecto motivacional de los profesores de la UNIMA durante la pandemia, obteniéndose un valor de Pearson de 0,320 al correlacionar ambas variables. Además, cuando se utilizó un patrón de regresión lineal para apreciar la motivación en función del rendimiento educativo, se obtuvo un r^2 de 0,404, lo cual es bastante confiable. Esta labor concluye afirmando que la capacidad profesional y la motivación de los educadores influyen en la mejora de su rendimiento docente e investigador

Comighud y Arévalo (2021) examinaron el rendimiento y la motivación de los profesores en su estudio realizado en Filipinas. El campo de análisis fue descriptivo-correlacional. Los investigadores emplearon una serie de preguntas para recopilar datos de los 89 profesores que componían la muestra. Según estos hallazgos, el aspecto motivacional de los educadores se sitúa en un nivel "muy alto", con un valor medio de 4,32. Además, se descubrió que, en lo que respecta al rendimiento laboral de los profesores evaluados, el 56 % de los encuestados pertenecían al grupo de los más jóvenes, el 61 % tenían un alto nivel de formación y el 56,25 % contaban con un

largo tiempo de servicio. En consecuencia, podría concluirse que el rendimiento docente se sitúa en un grado "muy satisfactorio", con valores que oscilan entre 4,07 y 4,14. Cuando se compara a los profesores por edad, tiempo de servicio y sexo y se observó que no hay ninguna variación perceptible en sus niveles de motivación. Esta fue una de las principales conclusiones.

Por último, Macías (2018) estableció el vínculo entre la motivación del educador y la eficiencia educativa. El trabajo fue transversal, correlacional y básico no experimental, los hallazgos indicaron que la primera variable tuvo una influencia del 53 % y que el nivel regular recayó en la variable calidad educativa. Se finalizó indicando que el calibre de la educación está estrechamente correlacionado con la motivación docente. $P: 0,000$ inferior a $0,01$ (significación) y $\rho: 0,579^{**}$ (media positiva) son los valores alcanzados.

Como antecedente nacional se tuvo en cuenta a Urbano (2022), cuya finalidad de su labor fue relacionar la motivación con el rendimiento docente, el trabajo fue básico, cuantitativo, el boceto propuesto fue la no experimental. El resultado fue que el 28,6 % afirmó que es baja la motivación, seguidamente del 60,7 % que afirma un nivel de motivación media; asimismo, el 29 % afirmó que el nivel de desempeño es bajo, además, del 54 % que señaló un nivel de desempeño medio. El trabajo concluyó confirmando la presencia de una relación entre el aspecto motivacional y rendimiento docente ($\text{sig. } 0,000$; $\text{Rho: } 0,906$), sugiriendo la necesidad de desarrollar estrategias motivacionales para los profesores.

Por su parte, Valencia y Ospina (2021), cuyo objetivo fue conocer cómo interactúan la motivación y la eficacia docente. Como resultado, pudo confirmarse que hay una afiliación importante entre el aspecto motivacional y la labor que el docente realiza en aula, asimismo, las conclusiones revelaron que el 65 % de los docentes tenían baja motivación, mientras que el 68% reportaron tener bajo desempeño en su trabajo. En consecuencia, se colige que la motivación y la eficacia docente tienen una relación sustancial.

En La Libertad, Perú, León (2021) estudió las variaciones en los factores de satisfacción laboral entre los docentes. En su estudio, cuantitativo, descriptivo y

comparativo, participaron 372 docentes. Los principales hallazgos demostraron que el 50,5 % de los docentes están insatisfechos con su trabajo. Además, se descubrieron variaciones sustanciales en los componentes clave de los tipos de gestión y satisfacción laboral, con un valor de $p = 0,200 > 0,05$. Se concluyó que los educadores de centros educativos públicos y privados manifiestan grados de satisfacción laboral significativamente diferentes en todas las dimensiones.

Adicionalmente, Oros (2019) utilizó un modelo de investigación correlacional, deductivo hipotético y no experimental para examinar la posibilidad de un vínculo entre el aspecto motivacional del educador y su desempeño. Los hallazgos revelaron lo siguiente: con respecto a su rendimiento laboral, el 88 % de los encuestados afirmaron estar motivados casi siempre, mientras que el 13 % dijo estar motivado ocasionalmente. En referencia al desempeño laboral la mayoría de los encuestados afirmaron realizar su trabajo de forma óptima casi siempre, dichos resultados llevaron a la conclusión de que el vínculo es significativo.

De la Cruz (2020), cuyo cometido fue examinar la conexión entre motivación y rendimiento en el trabajo. El análisis fue de tipo aplicado, cuantitativo, transversal y no experimental. Los resultados facilitaron que se acepte el planteamiento especulativo del estudio y se rechace la hipótesis nula, porque los datos mostraron un $r = 0,240$ Sig. (bilateral) de $0,023 < 0,05$ que demuestra la existencia de una conexión media entre el aspecto motivacional y el rendimiento laboral, por lo tanto, se acepta el planteamiento hipotético del investigador y se desecha la hipótesis nula

Del mismo modo se tomó en cuenta la labor realizada por Yupanqui (2023), cuya tarea principal fue precisar cómo se relacionan la motivación extrínseca y el rendimiento en el trabajo. En la aplicación de la técnica de estudio se utilizó un diseño no experimental, una estrategia cuantitativa y un nivel correlacional. Se colige asegurando que existe un nivel de conexión fuerte de 0,677, por lo que se corrobora un vínculo directamente proporcional entre las variables estudiadas, al mismo tiempo, se recabó un Sig Bilateral de 0.00 que es inferior a 0.05, por tanto, se procedió rechazar el planteamiento hipotético nulo y aceptar la hipótesis alterna.

Otro aporte fue el realizado por Delgado (2018), quien también hizo un estudio para conocer la relación entre la eficacia en la enseñanza y la motivación de los instructores. De igual modo, el modelo fue no experimental, cuantitativa y el trabajo fue de tipo básico y nivel descriptivo, se estableció la veracidad por alfa de Cronbach, lo cual demostró una alta fiabilidad de 0,922 para el rendimiento laboral y de 0,960 para la motivación, y un valor Rho de 0,707, por lo tanto, se decretó una conexión muy intensa entre motivación y la eficacia docente; como término se infirió que si hay una fuerte asociación significativa entre los aspectos investigados.

Asimismo, Félix (2020) hizo un trabajo transversal no experimental, descriptivo-correlacional y empleó la técnica hipotético-deductiva. Su misión fue conocer el vínculo entre el aspecto motivacional y el rendimiento laboral. Para confirmar su hipótesis empleó Rho de Spearman, y el resultado fue $r=,814$ que señala una fuerte correlación con un nivel de importancia de 0,000 a 0,01. Por lo tanto, se pudo concluir que la motivación y la eficacia docente están positivamente correlacionadas.

Por su parte, Obando (2022) investigó la conexión entre las variables motivación intrínseca y rendimiento laboral entre los profesores de enseñanza primaria. Su labor fue de enfoque cuantitativo no experimental de corte transversal, en sus resultados halló un valor sig = 0,658 superior a 0,05 y, en virtud a la orden de decisión, se aceptó el planteamiento hipotético nulo, con lo que concluye que no existe conexión entre las variables motivación intrínseca y rendimiento laboral entre los profesores de enseñanza primaria.

Por último, se referenció a Loayza et al. (2022), quienes tuvieron la misión de confirmar la conexión entre el rendimiento del profesorado y la motivación laboral. La técnica fue directa, el diseño correlacional, transversal y no experimental, y la población del censo estuvo formada por 70 profesores que respondieron a dos encuestas en el formato de Google. La asociación entre ambas variables se examinó mediante la prueba Rho Spearman. Según las conclusiones del estudio, se encontró una conexión moderada entre la motivación laboral y el rendimiento de los profesores

(Rho 0,462 y p-valor 0,000), por lo tanto, se aceptó el planteamiento hipotético del investigador y se desbarató la hipótesis nula.

Con respecto a los planteamientos teóricos que dan soporte a la primera variable, se revisó la teoría de la motivación social de McClelland (1974), quien sostiene que la motivación se fortalece en torno a experiencias afectivas dentro de las relaciones humanas, dichas experiencias pueden ser expectativas que realcen el ánimo de las personas para lograr un determinado objetivo. Además, en el campo de la motivación social, su teoría se centra en estudiar tres motivos sociales: motivos de poder, de pertenencia y de logro (Batista et al., 2010).

Asimismo, Estes (2012) fundamentó sus estudios en base a la teoría de la expectativa de Vroom, quien propone cinco ideas fundamentales que influyen en la motivación del trabajador: resultados del trabajo, valencia, expectativa, instrumentalidad y fuerza motivacional. La última idea, que sirve de variable principal del estudio, es el sacrificio o angustia por hacer algo de la persona motivada. Según esta propuesta, un individuo se comportará de una forma particular en consonancia con la expectativa; por lo tanto, cuando un ser humano no da mérito a la recompensa, cree que no puede conseguir los resultados esperados o piensa que no recibirá el premio, carece de motivación para realizar las acciones necesarias y lograr un objetivo.

Por otra parte, Healy (2016), teniendo como sustento la conjetura de la motivación de Maslow afirma que los seres humanos tienen algunas necesidades básicas, estas demandas están estructuradas en una jerarquía, siendo las necesidades fisiológicas y de seguridad las más fundamentales, además, sostiene que la complacencia de estos apuros de nivel inferior es un requisito previo para la manifestación de demandas de nivel superior.

Del mismo modo, según la teoría X, de McGregor citado por Gannon (2013), a la gente le disgusta trabajar por naturaleza y aprovechará cualquier oportunidad para hacerlo. Dado que a la mayoría de los individuos no les gusta trabajar, suele ser necesaria la coacción, la dirección, el control y las amenazas de castigo para que realicen el sacrificio necesario para cumplir las metas institucionales. Según este

postulado el individuo común prefiere ser dirigido, evita asumir obligaciones, tiene pocas ambiciones y quiere seguridad por encima de todo. Por el contrario, según la teoría Y, los empleados quieren y necesitan trabajar, por lo que no hay contradicción entre sus objetivos y los de la organización porque esforzarse en el trabajo (ya sea mental o físicamente) es tan natural como tomarse un descanso. Dado que la mayoría de la gente disfruta con su trabajo, el control y el castigo no son las únicas formas de garantizar que los trabajadores se adhieran a los propósitos institucionales. En cambio, el acuerdo de los trabajadores con las metas institucionales está vinculado a recompensas por alcanzarlas, como la satisfacción de las necesidades personales y un sentimiento de realización.

Asimismo, para el estudio de la motivación es necesario mencionar los postulados de la teoría de la equidad de Stancey Adams (1963), citado por Davlembayeva (2022) afirma que las personas evalúan si sus recompensas y los resultados de su trabajo son justos comparándolos con los de los demás e intentando corregir cualquier injusticia, buscando en todo momento la equidad. De acuerdo con este postulado, si obtenemos lo mismo que los demás, nos alegramos y nos animamos a seguir adelante; si no, perdemos la motivación u ocasionalmente nos esforzamos más para conseguir lo mismo que los demás.

Con referencia a los enfoques conceptuales, de acuerdo con Utria (2007), la motivación es una actividad mental que contribuye a la estimulación y regulación del comportamiento, destacando la importancia de la psicología. El autor manifiesta que la motivación estimula, sostiene, fortalece la fuerza conductual y finaliza simultáneamente con el logro de la meta por la que las personas se esfuerzan.

Asimismo, Espada (2006) afirmó que la motivación se manifiesta como un factor humano importante en la vida cotidiana, que permite a la persona realizar su trabajo y lograr sus objetivos sin mucho esfuerzo. La motivación es importante porque te permite aumentar tus ganas de continuar y alcanzar las metas propuestas sin problemas. Para Frohman (1996), la motivación permite que las personas en cada momento de su labor se esfuercen más para completar una tarea, a diferencia de las personas que no están motivadas a quienes poco o nada les importa cumplirlas.

Según García (2015), la motivación es una totalidad de acciones que está determinada tanto por factores internos y externos, los cuales, pueden operar por sí mismos. Se orienta y preserva gracias al comportamiento, creando condiciones para satisfacer sus necesidades y lograr un propósito específico. Atkinson (1969) considera que la motivación es toda actividad humana centrada en la consecución de un objetivo. Todas las personas tienen el impulso de lograr algo y evitar la irritación, pero cada una lo experimenta a un ritmo diferente, por lo que está bien tolerar las variaciones de comportamiento entre individuos.

Jones y George (2019) definieron que la motivación es una actitud mental que controla la dirección del comportamiento humano, así como el nivel de esfuerzo y persistencia a pesar de los obstáculos. Por otra parte, Chiavenato (2018) conceptualiza a la motivación como una energía estimulante que incentiva a un individuo a desenvolverse de cierta manera o provoca un determinado pensamiento o comportamiento. Asimismo, Feldman (2009) define la motivación como la fuerza que controla el actuar de toda persona. Luego, Moquillaza (2014) define la motivación como el nivel de implicación del docente en una determinada actividad, considera como un sistema de gestión que orienta, fortalece y apoya el desenvolvimiento de los individuos para lograr el objetivo deseado. Por otra parte, Romero et al. (2005) precisa el aspecto motivacional como un factor interno que incide en el empleado, que le permite alcanzar sus metas personales e institucionales y satisfacer sus propias necesidades y el de la organización.

Por último, de acuerdo al autor base Pérez (1997), citado por García (2004) determina a la motivación como esa fuerza que incita, direcciona y sostiene el comportamiento y la voluntad hasta lograr la meta deseada, a su vez lo clasifica en tres dimensiones: (i) La motivación intrínseca que es el vigor que impulsa a una persona a llevar a cabo una acción o un trabajo específicos debido a la satisfacción que prevé obtener al actuar como agente o ejecutor de esa acción o actividad. (ii) La motivación extrínseca que es el ímpetu que propulsa a un individuo a actuar debido a incentivos o penalizaciones, dicho de otro modo, conforme a la reacción que dicha acción suscitará en el mundo exterior. (iii) Motivación trascendente que es el resultado

que espera una persona de cómo sus actividades beneficiarán o afectarán a otro individuo o grupo de personas.

Por otra parte, dentro de la investigación, el desempeño docente se sustenta en la teoría social cognitiva. Según esta teoría, basa el comportamiento humano en una dependencia recíproca en el que el entorno, el individuo y su comportamiento forman un triángulo dinámico y recíproco de dominio, el método socio cognitivo es crucial a la hora de examinar la eficacia del trabajo de los profesores (Chacón, 2006). Según Bandura (2004), los seres humanos tienen capacidad de autoorganización, autorregulación y autorreflexión y su actuación afecta a sus resultados, los cuales, también se ven afectados por las condiciones del entorno.

Con respecto a los enfoques conceptuales de esta variable se tomó en cuenta a Zarate (2011), quien conceptualiza al desempeño docente como el hecho de enseñar, todo ello determinado por las acciones relacionadas con el propio docente, el educando y el entorno. Por lo tanto, el proceso se lleva a cabo en diferentes etapas como son: la comunicación y la cultura, el ambiente dentro de la institución, el ambiente dentro del aula y el autorreflexión del propio educador. Por otra parte, Chiavenato (2018) sostiene que desempeño laboral docente es la capacidad y la productividad logrado por el empleado, lo cual, contribuye de manera positiva dentro de la empresa, esta labor se juzga por los resultados y la satisfacción que da entre sus empleados, la combinación de esfuerzos y resultados efectivos conduce a un buen trabajo en menos tiempo y dando como resultado mayor éxito.

A su vez, Robbins y Judge (2017) refieren al desempeño docente como una mezcla de productividad y excelencia en la labor realizada, los cuales, contribuyen a la producción de servicios de calidad y siendo los únicos beneficiarios los estudiantes. La eficacia docente dentro de la esfera educativa es aquella labor que el docente realiza antes con la planificación de acciones, durante a través de la interacción docente-discente y después a través de la revisión y la retroalimentación y la evaluación (Ramos & Rueda, 2020) .

Asimismo, según la referencia base de éste trabajo que es el buen desempeño docente del Minedu (2014), los desempeños son las capacidades que los educadores

de todo el país deben exhibir a lo largo de las muchas fases de su actividad profesional, para garantizar que los alumnos logren los aprendizajes esperados de manera pertinente.

Asimismo, según este documento, el buen ejercicio docente trae consigo las dimensiones que se detalla a continuación: (i) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, que abarca el desarrollo del currículo, las unidades y experiencia de aprendizaje y los planes para el trabajo en aula, desde un enfoque intercultural e integrador de la organización de la actividad pedagógica. (ii) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que incluye el empleo de medios didácticos pertinentes y adecuados, además de los esfuerzos pedagógicos del profesor por fomentar un entorno de aprendizaje positivo, gestionar los contenidos, animar continuamente a los alumnos a estudiar y desarrollar diversos procedimientos metodológicos y de evaluación. (iii) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad que es el involucramiento en la administración democrática de la escuela o red de escuelas con el objetivo de formar los espacios de aprendizaje. (iv) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, que implica ser partícipes en actividades de crecimiento profesional, trabajar en grupo y reflexionar de manera continua sobre su práctica pedagógica.

III. METODOLOGÍA

El presente trabajo investigativo estuvo basado en el paradigma positivista, Ricoy (2006) dice que este paradigma basa su objetivo en la verificación de una hipótesis por métodos matemáticos y en la determinación de una variable mediante términos estadísticos y numéricos, asimismo, el enfoque fue cuantitativo. Según Villanueva (2022), el objetivo de este enfoque es explicar una realidad desde la perspectiva de la interacción de variables, cuyo resultado puede plasmarse en información estadística.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

El estudio fue de carácter básico, este modelo de estudio busca lograr un nuevo conocimiento teórico y ampliar espacios de investigación sin preocuparse en su aplicación inmediata (Polanía et al., 2020).

3.1.2 Diseño de investigación:

La construcción de este trabajo investigativo se efectuó dentro del campo no experimental, de acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) sostienen que, en una labor de este tipo, el estudioso no manipula variable alguna, además, las variables son examinadas en su contexto para luego ser analizadas. Asimismo, es de alcance descriptivo correlacional, al respecto Cauas (2015) manifiesta que este nivel de estudio solo describe los fenómenos en un espacio y tiempo determinados, para conocer en qué medida dos o más variables están relacionados entre sí, por lo tanto, el procedimiento utilizado fue el hipotético deductivo, es decir, se plantearon hipótesis en base a la información que se tenía respecto a la problemática, para luego, llegar a una conclusión en base a una deducción (Puebla, 2010). Y por último cabe mencionar que el trabajo realizado fue de carácter perpendicular, porque los datos se recogieron una sola vez y en una oportunidad determinada (Hernández-Sampieri & Mendoza 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Al decir por Baena (2014), el atributo de un sujeto de análisis que puede variar o modificar se denomina variable, y su medición puede cuantificarse estadísticamente.

Operacionalización: Según Hernández et al. (2014), se entiende por operacionalización, al proceso mediante el cual las variables se dividen y descomponen para alcanzar un grado tangible de comprensión.

Variable 1: Motivación

Definición conceptual. Según el autor de referencia Pérez (1997), citado por García (2004) sostiene que hasta que una persona alcance la meta u objetivo deseado, la única fuerza que impulsa dicho deseo es la motivación, además, dicho motivo controla y mantiene activa el comportamiento y la voluntad.

Definición operacional: A continuación, la motivación cuenta con estas dimensiones: (a) Motivación intrínseca (b) Motivación extrínseca (c) Motivación trascendente (ver anexo 2).

Indicadores: Un indicador es un rasgo que puede observarse y medirse, y se utiliza para seguir los cambios y avances en la consecución de un resultado por parte de un programa. (Hernández y Mendoza, 2018)

Escala de medición: El valor que se le dio al cuestionario, el cual, fue ordinal politómica y de modelo Likert fue con los siguientes niveles de respuesta: Nunca, Raras veces, Frecuentemente y Siempre.

Variable 2: Desempeño Docente

Definición conceptual: Según el autor de referencia Minedu (2014) los desempeños son las habilidades que los educadores de nuestro país deben manejar, en fases consecutivas del ejercicio de su labor, con el objetivo de alcanzar aprendizajes relevantes y significativos en sus pupilos.

Definición operacional: El desempeño docente tiene las siguientes dimensiones: (a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, (b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, (c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y (d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (ver anexo 2).

Indicadores: Un indicador es un rasgo que puede observarse y medirse, y que se utiliza para seguir los cambios y avances en la consecución de un resultado por parte de un programa. (Hernández y Mendoza, 2018)

Escala de medición: El grado de valoración para cada contestación fue ordinal politómica tipo Likert con niveles de respuesta: Nunca, Raras veces, Frecuentemente y Siempre.

3.3. Población

3.3.1 Población: Dentro del grupo poblacional de estudio se incluyeron a 71 docentes de la Red Educativa Ccorca. Según Arias et al. (2016), la población está constituida por situaciones precisas, reconocibles y manejables que satisfacen un conjunto predeterminado de aspectos.

Criterios de inclusión: Para este estudio se tomaron en cuenta a todos los profesores de los diferentes niveles que trabajan dentro de la red educativa de Ccorca.

Criterios de exclusión: En este trabajo investigativo se exceptúan a estudiantes, padres y apoderados, así como, a los trabajadores administrativos que ejercen su labor dentro del distrito de Ccorca

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se empleó el método de la encuesta, pues ello permite una recogida de datos rápida y sencilla. A este respecto, Pobeá (2015) afirma que realizar una encuesta es una forma útil para recopilar datos, en la que se utiliza un cuestionario para formular un conjunto de interrogantes sobre un tema determinado en un orden predeterminado.

Instrumento: Se utilizó un cuestionario con preguntas sobre los factores y una evaluación mediante una escala tipo Likert (Otzen & Monterola, 2017)

Validez: La veracidad de los resultados se determinó por juicio de expertos como validez de contenido, al respecto Esteban (2000) sostiene que una investigación es válida cuando tiene un rigor científico, es decir, exactitud, validez, veracidad, verosimilitud, suficiencia metodológica, credibilidad y congruencia (ver anexo 4).

Confiabilidad: Para Hernández et al. (2011), citado por Martínez Y March (2016), la fiabilidad es un instrumento de medición, que produce idénticos resultados cuando se aplica al mismo sujeto u objeto. En el presente tratado se estableció que los instrumentos son confiables, y para confirmarlo se utilizó el Alfa de Cronbach que evalúa la

consistencia interna de un grupo de preguntas dicotómicas o proporcionales. Dicho de otro modo, esta herramienta revela cómo se relaciona el cambio de los componentes entre sí en su conjunto (Cucos, 2022). Por su parte, la prueba piloto se realizó a 20 participantes, cuyos resultados arrojaron para la variable motivación de 0,979 y para la segunda de 0,981, demostrando en ambos casos una alta confiabilidad (ver anexo 6).

3.5. Procedimientos

El accionar investigativo comenzó con la solicitud de autorización al coordinador de la red educativa de Ccorca, luego de su aceptación, se empezó con la descripción problemática, luego, se definió el título, pasando a redactar los antecedentes que sirvieron como base para realizar el trabajo, seguidamente, se elaboró el marco teórico tomando en cuenta el autor de referencia, asimismo, se determinaron las dimensiones, para luego describir la metodología de dicho estudio.

3.6. Método de análisis de datos

En esta labor investigativa se ha tomado en cuenta la estadística descriptiva, para lo cual se ha realizado gráficas y tablas de tipo inferencial, los cuales, nos ha permitido determinar cómo se encuentran nuestras variables y probar nuestras hipótesis; a continuación, se examinó la conexión variable por variable, mediante el coeficiente o factor de correlación de Spearman. Este coeficiente según Hernández et al. (2014) evalúa la conexión de rango, es decir, la dependencia estadística del rango entre dos variables.

3.7. Aspectos éticos

Esta labor investigativa se concretó teniendo como prioridad el cumplimiento fiel de la ética del investigador, ante ello, el autor mantuvo la información de manera confidencial, siempre respetando los derechos de los participantes, los resultados alcanzados se llevaron con transparencia y honestidad sólo para fines de estudio por parte del autor. En lo que se refiere a las referencias y el respeto al derecho del autor, el trabajo se elaboró siguiendo las directrices de la séptima edición del APA, por último, Turnitin examinó minuciosamente los resultados de acuerdo con los procedimientos establecidos por la casa de estudios.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos.

Tabla 1

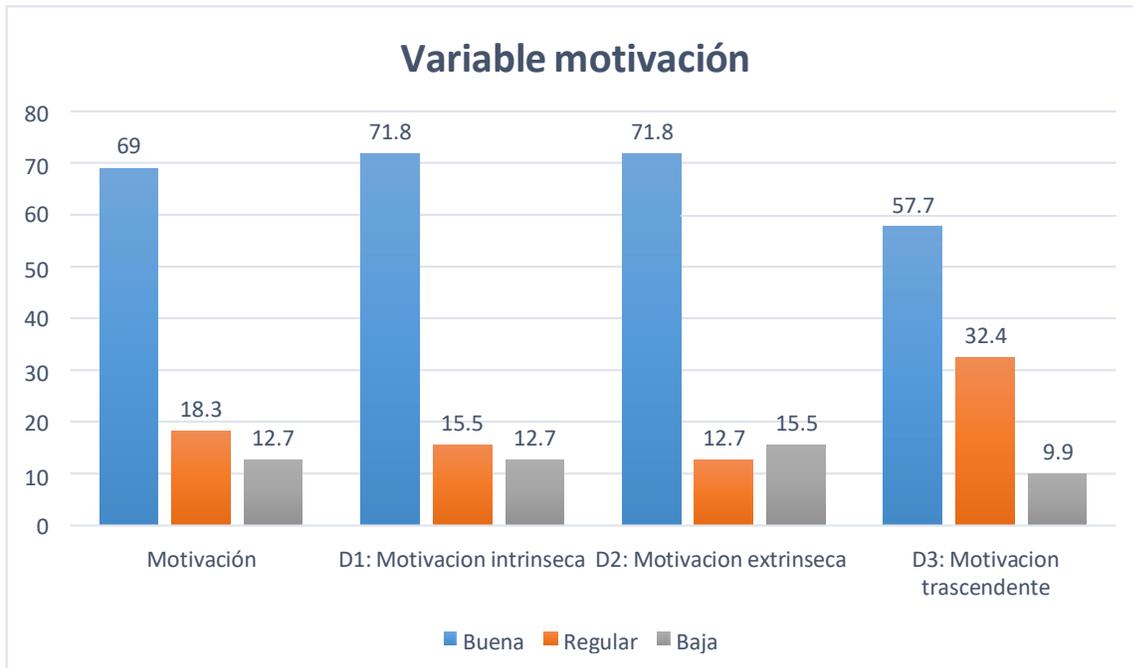
Frecuencias descriptivas: Motivación y sus dimensiones

Variable y sus dimensiones	Baja		Regular		Buena		Total	
	f	%	f	%	f	%	F	%
Motivación intrínseca	9	12,7	11	15,5	51	71,8	71	100%
Motivación extrínseca	11	15,5	9	12,7	51	71,8	71	100%
Motivación trascendente	7	9,9	23	32,4	41	57,7	71	100%
Motivación	9	12,7	13	18,3	49	69	71	100%

Nota: Análisis estadístico SPSS_v26. (2023)

Figura 1

Niveles porcentuales de la variable motivación y sus dimensiones



La siguiente tabla y figura 3 muestra los resultados descriptivos, donde un 69 % de docentes encuestados sienten y perciben que tienen una buena motivación y solo el 12,7 % respondió que la motivación es baja, sobre

motivación y sus dimensiones tales como motivación intrínseca y extrínseca se obtuvo un 71.8 % respectivamente, con respecto a la motivación trascendente, si bien bajo el porcentaje para el nivel bueno, pero aun así sigue siendo considerable obteniéndose un 57.7 % respectivamente. Esto quiere decir que los docentes pertenecientes a la jurisdicción del distrito de Ccorca tienen una buena motivación para desarrollar sus actividades.

Tabla 2

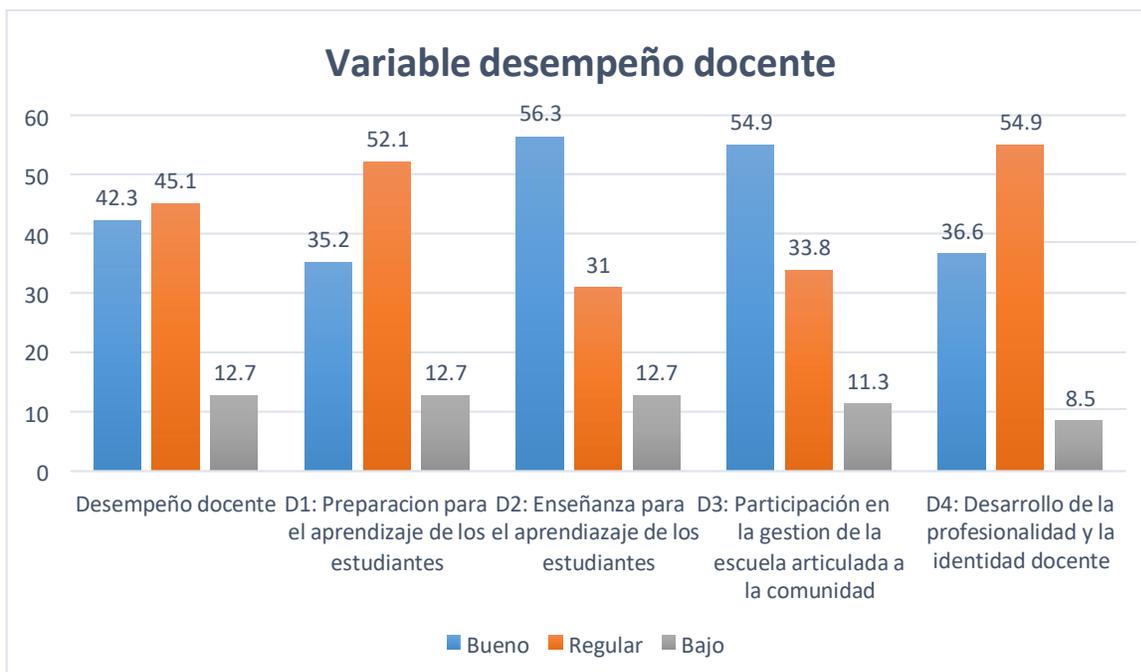
Frecuencias descriptivas: Desempeño docente y sus dimensiones

Variable y sus dimensiones	Baja		Regular		Buena		Total	
	f	%	F	%	f	%	F	%
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	9	12,7	37	52,1	25	35,2	71	100%
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	9	12,7	22	31,0	40	56,3	71	100%
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	8	11,3	24	33,8	39	54,9	71	100%
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	6	8,5	39	54,9	26	36,6	71	100%
Desempeño docente	9	12,7	32	45,1	30	42,3	71	100%

Nota: Análisis estadístico SPSS_v26. (2023)

Figura 2

Niveles porcentuales de la variable desempeño docente y sus dimensiones



En lo que refiere a las conclusiones descriptivas que presenta la tabla 2 y figura 3 se puede evidenciar que el grado regular es la que predomina con un 45 % y un 12 % para el nivel bajo esto referido al desempeño docente, en cuanto se refiere a las dimensiones, la primera obtuvo un 52.1 % el más alto en el nivel regular, la segunda con un 56,3 en el nivel bueno, y en lo que refiere a la tercera y cuarta dimensión obtuvieron un 54.9 en el nivel bueno en ambos casos.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 3

Prueba de normalidad de las variables motivación y desempeño docente

	Estadístico	Gl.	Sig.
Motivación	,199	71	,001
Desempeño docente	,180	71	,001

Nota: Análisis estadístico SPSS_v26. (2023)

En lo referido con la prueba de normalidad, por ser éste un estudio que se realizó con una cantidad de participantes que superó las 70 personas, se tuvo que aplicar la prueba de Kolmogorov-Smirnov, el resultado obtenido fue 001, en ese marco, si este es menor a ,005 no podría tener un orden normal y, por lo tanto, tuvo que usarse estadísticos no paramétricos para correlacionar las variables propuestas.

Nivel de significancia:

Es de " $\alpha=0.05$ " que corresponde a un nivel de confianza del 95%.

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0,05$, rechazar H_0 ; Si $p_valor \geq 0,05$, aceptar H_0

Hipótesis general

H0. No existe relación significativa entre motivación y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Ccorca - Cusco, 2023.

H1. Existe relación significativa entre motivación y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Ccorca - Cusco, 2023.

Tabla 4

Correlación entre motivación y desempeño docente

		Motivación		Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de	1,000	,896**
		Correlación		
		Sig. (bilateral)		,001
		N	71	71

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

Nota: Análisis estadístico SPSS_v26. (2023)

Los factores de este estudio tienen una asociación muy fuerte, como se observa en la Tabla 4. Esta asociación tiene como Rho de.896 y un nivel de significación de Sig: = .001, lo que indica que los profesores rinden más

cuando están mejor motivados. Dicho esto, se establece un vínculo significativo entre la V1 y la V2, por lo tanto, queda admitida la hipótesis del investigador y se refuta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre motivación intrínseca y desempeño docente.

H1: Existe relación significativa entre motivación intrínseca y desempeño docente.

Tabla 5

Correlación entre motivación intrínseca y desempeño docente

		Motivación intrínseca	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,716**
		N	,001
			71

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

Nota: Análisis estadístico SPSS_v26. (2023)

Según la Tabla 5, existe un vínculo moderada entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño docente, con un Rho de .716 con un nivel de significación de Sig: =.001, que significa la presencia de un vínculo íntimo entre la motivación intrínseca y el desempeño del docente. En consecuencia, se refuta el planteamiento hipotético nulo, y se apoya la hipótesis planteada por el investigador.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre motivación extrínseca y desempeño docente.

H1: Existe relación significativa entre motivación extrínseca y desempeño docente.

Tabla 6

Correlación entre motivación extrínseca y desempeño docente

			Motivación extrínseca	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,837**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	71	71

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

Nota: Análisis estadístico SPSS_v26. (2023)

La Tabla 6 demuestra una relación considerable entre motivación extrínseca y desempeño docente, con un Rho de .837 y un nivel de Sig: =.001, lo que demuestra que motivación extrínseca, también está íntimamente vinculada con el nivel de desempeño del profesor. A la luz de lo anterior, se refuta la H0 y se procede a aceptar la hipótesis planteada por el investigador. Es crucial señalar que estos resultados mostraron una conexión entre la motivación extrínseca y la labor eficaz entre los educadores que trabajan en la jurisdicción del distrito de Ccorca.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre motivación trascendente y desempeño docente.

H1: Existe relación significativa entre motivación trascendente y desempeño docente.

Tabla 7

Correlación entre motivación trascendente y desempeño docente

			Motivación trascendente	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación trascendente	Coeficiente de correlación	1,000	,766**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	71	71

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

Nota: Análisis estadístico SPSS_v26. (2023)

Por último, al observar la Tabla 7, quedó claro la asociación moderada entre motivación trascendente y la variable desempeño docente. Dicho vínculo arrojó un Rho de .766 y un nivel de Sig: = .001, lo que confirma el planteamiento hipotético del investigador y, por el contrario, desbarata el planteamiento hipotético nulo, demostrando que el aspecto motivacional trascendente y la eficacia docente están ligados considerablemente en los educadores que laboran en el ámbito del distrito de Ccorca.

V. DISCUSIÓN

Tomando en cuenta el planteamiento hipotético general, si existe relación significativa entre motivación y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Ccorca - Cusco, 2023. Se evidenciaron los resultados descriptivos e inferenciales, para el primero de ellos se tiene que el 69 % de los profesores encuestados perciben que su motivación es buena, esto conlleva a que su desempeño como profesional de la educación también lo sea, obteniéndose un 42.3 en este rango, a lo que respecta a los resultados inferenciales procedimos a utilizar el coeficiente de correlación de Spearman, el cual presentó un p-valor de 0.01 entonces Si $p_valor < 0,05$, se rechaza automáticamente la H_0 , ante ello, se admite el planteamiento hipotético del estudio, entonces, se colige que sí existe relación significativa entre las variables objeto de investigación, cuyo valor del coeficiente de correlación presentó un signo positivo ($Rho= 0.896$), dando a conocer que la conexión entre ambas variables es directa y con una fuerza de asociación positiva muy fuerte. Estos resultados obtenidos permiten concluir que, si aumenta la influencia positiva de la satisfacción y la motivación en el trabajo, también aumentará el rendimiento de los empleados, ya que estos dos aspectos son casi inseparables en la producción y en el aprovechamiento del talento humano (Turabik & Gulsun, 2015).

Los resultados obtenidos en este trabajo investigativo concuerdan con lo realizado por Vélez (2022), quien descubrió una asociación directa entre una variable y otra, teniendo una correlación de $r= 0,782$, la falta de deseo en el trabajo sigue afectando el ejercicio óptimo de los docentes de educación. Por lo que, dentro de sus recomendaciones, sugiere a las autoridades pertinentes y a los directivos del ITSLA Ecuador que eleven los salarios de los docentes; y a su vez, desarrollen una serie de planes y programas relacionados con los factores motivacionales. Del mismo modo, se puede mencionar a Pozo (2022), cuya labor concluyó afirmando la presencia de una conexión significativa entre motivación y rendimiento docente (sig. 0,000; $Rho: 0,906$), sugiriendo a todos los involucrados a desarrollar estrategias motivacionales para los profesores.

En esa misma línea, Delgado (2018), quien también hizo un estudio para conocer la relación entre estas dos variables, en consecuencia, se estableció la veracidad por el

alfa de Cronbach, lo cual demostró una alta fiabilidad de 0,922 para el rendimiento laboral y una alta fiabilidad de 0,960 para la motivación. Asimismo, el valor Rho fue de 0,707 y se erigió una conexión estadísticamente significativa entre motivación y la eficacia docente; en consecuencia, se infirió que si hay una fuerte asociación significativa entre las variables investigadas. Cabe indicar, que todo lo anteriormente descrito se apoya en la teoría de Herzberg (2005), quien sostiene que proporcionar una atmósfera en la que alguien pueda alcanzar sus objetivos, dedicando energía y esfuerzo constituye la motivación en el sentido más amplio. En consecuencia, sucede lo mismo en nuestra vida laboral diaria, ya que la motivación es algo que nos empuja y nos hace comprometernos a nosotros mismos.

Sin embargo, es necesario mencionar que se encontraron algunas discrepancias en torno a los resultados como el de Arévalo (2018), quien en sus resultados correlacionales demostró los valores obtenidos de sig. 0,274 y rho-,206 y refutó una conexión causal. Los hallazgos del estudio muestran que para los educadores que laboran en una institución educativa de Guayaquil, Ecuador, la motivación no es un predictor significativo de la satisfacción laboral. Esto quiere decir, que la relación entre estas dos variables no siempre es lineal, sino más bien circular, o sea que puede variar de acuerdo al contexto, necesidades, intereses y al grupo poblacional donde es aplicado la encuesta (Jalagat, 2016).

En cuanto a la primera hipótesis específica del trabajo investigativo, que supone la existencia de un vínculo significativo entre motivación intrínseca y el desempeño docente, podemos afirmar que los resultados arrojaron positivamente con un Rho de .716 y de Sig: =,001 que es menor a 0,05 lo cual evidencia que entre estas dos variables existe una correlación mediana, lo cual, nos permite inferir que a mayor motivación, mejor será el desenvolvimiento del profesor, con todo ello, es aceptada el planteamiento hipotético del investigador y se procede a desbaratar la hipótesis nula,

Ahora bien, dichos hallazgos discrepan con los estudios realizados por Obando (2022), quien halló un valor sig = 0,658 superior a 0,05 y, en virtud a la orden de decisión, se aceptó el planteamiento hipotético nulo, con lo que concluye que no existe conexión entre las variables motivación intrínseca y rendimiento laboral entre los profesores de enseñanza primaria de la escuela Robert LeTourneau. Particularmente se discrepa con

lo propuesto por este investigador, puesto que la motivación juega un papel importante al momento de realizar una función como lo menciona Ryan y Deci (2000), quienes afirman que hablar de la motivación intrínseca es hablar de la realización de una actividad por sí misma, o sea, por la propia voluntad y no por un beneficio secundario. Cuando una persona actúa por motivación intrínseca, lo hace por placer o por desafío y no en respuesta a demandas, presiones o incentivos externos, y ello indudablemente aumenta su productividad y la eficacia en su trabajo

Referido al segundo planteamiento hipotético, que supone la relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño docente, según la evidencia que dejó los resultados, los cuales arrojaron un $r = 0,837$ y de $Sig = ,001$ que es menor a $0,05$ lo cual evidencia la relación entre estas dos variables, por consiguiente, se puede inferir que a mayor motivación extrínseca, mejor será el desenvolvimiento del profesorado, con lo manifestado, se procede aceptar el planteamiento hipotético del investigador y a desbaratar la hipótesis nula.

Dichos resultados concuerdan con los planteados por De la Cruz y Salazar (2020), donde se extrae un valor de $0,043 < 0,05$, lo que responde a que se rechace la hipótesis nula H_0 y se acepte la hipótesis alternativa H_1 . Entonces, se puede afirmar que la primera y la segunda variable están íntimamente relacionadas. El coeficiente de correlación Rho en este estudio fue de $0,214$, lo que muestra una asociación positiva media.

Además, Yupanqui (2023), quien en su trabajo investigativo concluye que entre las dos variables de estudio se encontró una Sig Bilateral de $0,00$, que es inferior a $0,05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y, en consecuencia, se aceptó la hipótesis alternativa. Con estas pruebas, se determinó que efectivamente existe una correlación directa entre motivación y productividad, con un fuerte grado de correlación de $0,676$ que asegura una relación directamente proporcional entre ambas. Todo lo dicho anteriormente, se fundamenta en la teoría de Herzberg (2005), para quien la motivación no es una característica personal, sino más bien el resultado de cómo interactúan las personas y las circunstancias. Por lo tanto, los directivos deben entender todo ello, para analizar las situaciones y prever las medidas adecuadas para garantizar que los objetivos personales estén lo más alineados posible con los objetivos de la organización.

Referido al planteamiento hipotético tercero, que supone una relación significativa entre motivación trascendente y desempeño docente, según los resultados obtenidos, los cuales arrojaron un coeficiente de correlación entre estas variables de $Rho = 776$ y de significancia $Sig = ,001$ que es menor a $0,05$ lo cual evidenció que entre estas dos variables, si existe una correlación considerable que nos permite inferir que si un docente tiene una buena motivación trascendente mejor será su desempeño profesional, con la evidencia obtenida, se desbarata el planteamiento hipotético nulo y por el contrario se procede a aceptar la hipótesis del estudio.

Cabe indicar que dichos resultados obtenidos discrepan con los encontrados por Loayza, et al. (2022), quienes indicaron un nivel ($Rho 0,212$ y $p-0,080 > 0,05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y queda demostrado claramente que no existe vínculo alguno entre la dimensión motivación trascendental y la segunda variable. Sin embargo, se discrepa rotundamente con este investigador, ya que, como afirma Pérez (1998), la motivación trascendental es aquella que trasciende a la persona y se centra en ayudar eficazmente a los demás, ofreciéndoles un bien o un servicio de alta calidad que permanezca en la memoria de los demás, esto significa ir más allá del individuo y trascenderlo. Por lo tanto, el rendimiento de una persona siempre estará influido por su actitud de servicio incondicional a los demás.

Ante esta disyuntiva se sugiere a los investigadores y directivos de las escuelas, a realizar investigaciones de tipo cualitativo y por entrevistas para conocer a profundidad si existe relación entre estas dos variables.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

En base al objetivo general los resultados mostraron un Rho de 0.896 y de Sig: =,001, el cual es menor a 0,05, por lo tanto, se admite la hipótesis del investigador y se procede a desbaratar la hipótesis nula, y de acuerdo a estos resultados se puede colegir que existe un vínculo muy fuerte entre estas variables, en consecuencia, un profesor motivado influirá positivamente en el aprendizaje de su estudiantado.

Segunda:

Referido al primer objetivo específico los resultados arrojaron un Rho de .716 y de Sig: =,001 que es menor a 0,05 lo cual evidencia que entre estas dos variables existe una mediana correlación, en base a lo manifestado, se admite la hipótesis del investigador y se procede a desbaratar la hipótesis nula, dicho resultado, permite inferir que cuando un docente esta intrínsecamente motivado actúa eficientemente por el mismo reto que conlleva esa acción y no por presiones ni recompensas y por ende su labor será mucho más productivo

Tercera:

En lo que refiere al segundo objetivo específico los resultados arrojaron un Rho = 837 y de significancia Sig= ,001 el cual es menor a 0,05, lo cual evidencia que existe una correlación considerable entre estas dos variables, entonces, se acepta el planteamiento hipotético del investigador y se procede a rechazar la hipótesis nula. Dichos datos nos conllevan a inferir que, si se tiene una mayor motivación extrínseca, mejor será el desempeño del profesorado.

Cuarta:

Respecto al tercer objetivo específico, los resultados obtenidos fueron un Rho de= 776 y de significancia Sig= ,001 que es menor a 0,05, lo cual evidencia que entre estas dos variables si existe una correlación considerable, por lo tanto, se acepta el planteamiento hipotético del investigador y se procede a desbaratar la hipótesis nula. Asimismo, dichos resultados nos permiten inferir que, si un docente tiene una motivación orientada al servicio de los demás mejor será su desempeño profesional.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se sugiere al equipo directivo de las instituciones educativas del ámbito del distrito de Ccorca, a fortalecer el aspecto motivacional de los docentes, implementando talleres de motivación al inicio del periodo lectivo, estas actividades se deben realizar con el propósito de estimular y generar compromisos en los docentes, lo cual indudablemente repercutirá en el mejor desempeño de los maestros.

Segunda:

Se recomienda a la institución educativa y especialmente a sus directivos a valorar e incentivar el esfuerzo de los educadores con estímulos y reconocimientos, los cuales podrían realizarse en presencia de la comunidad educativa y por trimestres o bimestres. Dicha acción fortalecerá el compromiso del profesor al servicio de la comunidad.

Tercera:

Se aconseja a los directivos de las instituciones educativas del distrito de Ccorca a promover con más ahínco el diálogo asertivo entre sus miembros, asimismo, el trabajo colaborativo y colegiado con la finalidad de intercambiar experiencias de enseñanza aprendizaje, lo cual robustece la práctica pedagógica en favor del estudiantado.

Cuarta:

La recomendación a directivos y plana docente de las instituciones que alberga el distrito de Ccorca, para que tomen conciencia de su protagonismo en el quehacer educativo, y desde ahí, asuman con responsabilidad compromisos que coadyuven el logro de aprendizajes en sus estudiantes.

REFERENCIAS

- Arévalo Miranda, S. d. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56631>
- Arias Gómez, J., Villasís-Keever, M. A., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Atkinson, J. (1969). *Change of activity: A new focus for the theory of motivation*. En T. Mischel, *Human action: Conceptual and empirical issues*. New York: Academic Press, 105-133.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. México, D.F: Grupo Editorial Patria.
- Banco Mundial. (2017). *Teacher skills and motivation both matter*. Washington D.C. https://elibrary.worldbank.org/doi/full/10.1596/978-1-4648-1096-1_ch6
- Bandura, A. (2004). *The growing primacy of perceived efficacy in human self-development, adaptation and change*. Castellón: Universitat Jaume I Servicio de Comunicación y Publicaciones. [https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453ed%20snp55rrgct55\)\)/reference/referencepapers.aspx?referenceid=845912](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453ed%20snp55rrgct55))/reference/referencepapers.aspx?referenceid=845912)
- Batista Silva, A., Gálvez Espinos, M., & Hinojosa Cueto, I. (2010). Bosquejo histórico sobre las principales teorías de la motivación y su influencia en el proceso de enseñanza -aprendizaje. *Revista cubana de medicina integral general*, 26(2), 0-
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252010000200017
- Boni, A., & Calabuig, C. (2017). Education for Global Citizenship at Universities. *Journal of Studies in International Education*, 21(1), 22-38. <https://doi.org/10.1177/1028315315602926>

- Cauas, D. (2015). *Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación*. Bogotá: Biblioteca electrónica de la universidad nacional de Bogotá.
- Chacón Corzo, C. T. (2006). *Las creencias de autoeficacia: un aporte para la formación del docente de inglés*. Acción Pedagógica N° 15.
- Chiavenato, I. (2018). *Administración de los recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (8° ed.). McGraw-Hill.
- Comighud, S. M. T., & Arevalo, M. J. (2021). Motivation in relation to teachers' performance. *UBT International Conference*. 1 (1), 507. <https://knowledgecenter.ubt-uni.net/conference/2021UBTIC/all-events/507/>
- Cucos, L. (27 de enero de 2022). How To Calculate Cronbach's Alpha in SPSS. <https://uedufy.com/how-to-calculate-cronbachs-alpha-in-spss/>.
- Davlembayeva, D. & Alamanos, E. (2022) *Equity Theory: A review*. In S. Papagiannidis
- De la Cruz Gutiérrez, I., & Salazar Oré, L. (s.f.). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones, Andahuaylas 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/65302>
- Delgado López Lavalle, E. R. (2018). *Motivación y desempeño laboral en docentes de la Red 18, UGEL 04, Comas* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/19272>
- Espada García, M. (2006). *Nuestro motor emocional. La motivación*. <https://docer.com.ar/doc/cv5508>
- Esteban, S. (2000). Criterios de validez en la investigación cualitativa: de la objetividad a la solidaridad. *Revista de Investigación Educativa*. <https://revistas.um.es/rie/article/view/121561>
- Estes, B., & Polnick, B. (2012). Examining motivation theory in higher education: An expectancy theory analysis of tenured faculty productivity. *International Journal*

of MBA, 1, 13-19.

Feldman, R. (2009). *Psicología con aplicación en países de habla hispana*. México: McGraw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Félix Poicon, M. S. (2020). *Motivación y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la DREC, Callao* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54495>

Frohman, M. (1996). Unleash urgency and action. *Industry Week*, 245(20), 13-23. <https://www.redalyc.org/journal/3967/396766539001/html/>.

Gannon, D., & Boguszak, A. (2013). Douglas McGregor's theory x and theory y. *CRIS-Bulletin of the Centre for Research and Interdisciplinary Study*, 2(12), 85-93.

García Castro, N. (2015). *Relación del equipo de trabajo con la motivación laboral de los docentes*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/1019>

García Parra, A. T. (2004). Una Nueva Teoría de Motivación: El Modelo Antropológico de Juan Antonio Pérez López. *Revista Puertorriqueña de Psicología*. <https://www.repsasppr.net/index.php/reps/issue/view/15>

Healy, K. (2016). A theory of human motivation by Abraham H. Maslow (1942). *The British Journal of Psychiatry*, 208(4), 313-313.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional*. México: McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2011). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

- Herzberg, F. (2005). *Motivation-hygiene theory. Organizational behavior one: Essential theories of motivation and leadership*. New York: JB Miner, ME Sharpe Inc.
- Hibrida, A. R., & Sumual, T. E. M. (2022). *Educational and Teaching Performance of Educators at the Faculty of Economics and Business, Manado State University (UNIMA): Analysis of Professional Competence and Motivation*. Journal of International Conference Proceedings, 5, (2), 64-75.
<https://doi.org/10.32535/jicp.v5i2.1671>
- Jalagat, R. (2016). Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of their Relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*.
- Jones, G., & George, J. (2019). *Administración contemporánea*. México: McGraw-Hill.
- León, H. C. R., Navarro, E. R., Meléndez, L. V., Salazar, T. R. M., Yuncor, N. R. C., & María, E. M. M. (2021). Job satisfaction factors in secondary school teachers, public and private institutions in a Peruvian Region. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16 (6), 3317-3328.
<https://doi.org/10.18844/cjes.v16i6.6566>
- Loayza Flores, L. J., Primo Mendoza, J., Marujo Serna, M., & Alanya Coras, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Propuestas Educativas*.
<https://doi.org/10.33996/propuestas.v4i7.772>
- Martínez, M., & March, T. (2016). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *REDHECS*.
<http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/2512>
- Macías Poso, K. G. (2018). *Motivación docente y calidad educativa en la Unidad Educativa "Santiago de las Praderas", Guayaquil-Ecuador, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/41252>
- McClelland, D. (1974). *Informe sobre el perfil motivacional del venezolano observado en Venezuela*. Caracas: Fundación Venezolana para el desarrollo de actividades socioeconómicas.

- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes.* <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación. (2016). *El impulso de una carrera. Política de revaloración docente en el Perú.* <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/5456>
- Moquillaza Uribe, M. (2014). *El nivel de motivación laboral de los docentes y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los institutos de educación superior tecnológica* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1035>
- Obando Orosco, N. C. (2022). *Motivación intrínseca y desempeño laboral en docentes del nivel primario del colegio Robert LeTourneau del distrito Los Olivos, 2022.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97589>
- Odoyo, D., & Otieno, J. (2022). *Relationship between intrinsic teacher motivation and teacher amotivation and student academic performance in public secondary schools in Gem Sub-County, Kenya.* African Educational Research Journal. <https://doi.org/10.30918/AERJ.102.22.020>
- Oros Arias, E. (2019). *“Motivación y desempeño laboral docente del nivel secundario, en la institución educativa Fe y Alegría N°20 del Distrito de Santiago, de la Provincia y Región Cusco, 2019* [Maestría en educación, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34178>
- Otzen, T., & Monterola, C. (2017). *Sampling Techniques on a Population Study.* *International Journal of Morphology, International Journal of Morphology*, Vol.35 no.1. Obtenido de <https://repositorio.uta.cl/jspui/handle/123456789/2351>
- Pérez López, J. A. (1997). *Liderazgo.* Barcelona: Ediciones Folio.

- Pobea Reyes, M. (2015). *La encuesta*, Sala de lectura digital DavidWald CNICM / BMn. <https://1library.co/document/zpne0lp4-encuesta-margarita-pobea-reyes-lectura-digital-david-cnicm.html>
- Polanía Reyes, C. L., Cardona Olaya, F. A., Castañeda Gamboa, G. I., Alexandra Vargas, I., Calvache Salazar, O. A., & Abanto Vélez, W. I. (2020). *Metodología de Investigación Cuantitativa & Cualitativa* (Primera edición ed.). Institución Universitaria Antonio José Camacho Universidad César Vallejo. <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/596>
- Puebla, C. (2010). *Método hipotético deductivo*. Valparaíso, Chile.
- Ramos, & Rueda. (2020). Rasgos distintivos de las evaluaciones formativas para el desempeño docente. *Perfiles Educativos, XLII* (169), 144–159. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2020.169.59287>
- Ricoy Lorenzo, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista do Centro de Educação*, pp. 11-22. <https://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>
- Roa Venegas, J., & Fernández Prados, C. (2020). La motivación de los docentes en la enseñanza secundaria. *Revista reflexión e investigación educacional*. <https://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/4122>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17° ed.). Pearson.
- Romero, Vega, D., Sandoval, J., Aguilar Bustamante, M., & Giraldo, J. (2005). *Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá*. *Diversitas*, 2(2), 329-349.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. New York: *Contemporary Educational Psychology*. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Tarozzi, M. y Mallon, B. (2019) Educating teachers towards global citizenship: A comparative study in four European countries. *London Review of Education* 17(2), 112 -125.

<https://www.scienceopen.com/hosted-document?doi=10.18546/LRE.17.2.02>

Turabik, T., & Gulsun, B. (2015). The Importance of Motivation Theories in Terms Of Education Systems. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.006>

UNESCO. (2018). *Motivación e incentivo a los docentes*.

<https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichaspraticas/improvelearning/docentes-y-pedagogía/motivación-e-incentivos-de-los-docentes>

Urbano Pozo, J. C. (2022). *Motivación y Desempeño Laboral de los Docentes de Educación Secundaria de una Institución Educativa Pública de Huarmaca* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103366>

Utria, O. (2007). La Importancia del concepto de motivación en la psicología. *Revista digital de psicología*, 2. <https://studylib.es/doc/3578809/la-importancia-del-concepto-de-motivación-en-la-psicología>

Valencia Ospina, L. (2021). *Motivación y Desempeño Laboral de los Docentes de una Institución Pública del Distrito de Villa el Salvador, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87729>

Vélez Ganchozo, L. A. (2022). *Motivación laboral y desempeño docente en profesores de educación en un Instituto Superior Tecnológico, Ecuador, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110574>

Villanueva Couoh, F. J. (2022). *Metodología de la investigación*. México: Klik soluciones educativas.

Yupanqui Conde, L. (2023). *Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/114328>

Zárate Ramírez, D. (s.f.). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/3176>

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Motivación y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Ccorca - Cusco, 2023.

Autor: Edgar Huaman Carbajal

Problema General: ¿Cuál es la relación entre Motivación y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Ccorca - Cusco, 2023?	Objetivos Objetivo general: Determinar la relación que existe entre Motivación y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Ccorca - Cusco, 2023	Hipótesis Hipótesis general: Existe relación significativa entre motivación y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Ccorca - Cusco, 2023	Variables e indicadores				
			Variable 1: Motivación				
Problemas Específicos: Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre motivación intrínseca y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Ccorca - Cusco, 2023?	Objetivos específicos: Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre motivación intrínseca y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Ccorca - Cusco, 2023	Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1 Existe relación significativa entre motivación intrínseca, y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Ccorca - Cusco, 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre motivación extrínseca y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Ccorca - Cusco, 2023?	Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre motivación extrínseca y desempeño docente en instituciones educativas públicas del	Hipótesis específica 2 Existe relación significativa entre motivación extrínseca y desempeño docente en instituciones educativas	Motivación intrínseca	Satisfacción personal	1-2	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	Buena (70-80) Regular (40-59) Baja (20-39)
				Responsabilidad	3-5		
				Relaciones humanas	6-7		
			Motivación Extrínseca	Remuneración	8-9		
				Reconocimiento laboral	10-11		
				Condiciones laborales	12-13		
				Relaciones interpersonales	14		
			Motivación trascendente	Identidad	15		
				Compromiso laboral	16-17		
				Bien común	18		
				Solidaridad	19		
				Cooperación	20		

<p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre motivación trascendente y desempeño docente en instituciones educativas públicas en una red educativa del distrito de Ccorca - Cusco, 2023?</p>	<p>Objetivo específico 3 Determinar la relación que existe entre motivación trascendente y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Ccorca – Cusco, 2023</p>	<p>Hipótesis específica 3 Existe relación significativa entre motivación trascendente y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Ccorca – Cusco, 2023</p>					
			Variable 2: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Contextualización y caracterización	1-3	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	Buena (120-160)
				Planificación de la enseñanza-aprendizaje	4-10		
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima y convivencia	11-17		Baja (40-79)
				Conducción del proceso enseñanza-aprendizaje	18-24		
				Evaluación de los aprendizajes	25-29		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación y mejora continua	30-32		
				Colaboración multisectorial y trabajo en equipo	33-35		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Identidad y responsabilidad profesional	36-38					
	Ética profesional	39-40					

Nivel – Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel: Descriptivo-correlacional</p> <p>Corte: Transversal</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: Los 71 docentes de las Instituciones Públicas del Distrito de Ccorca</p>	<p>Variable 1: Motivación</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Otzen & Monterola. Año: 2017 Monitoreo: Se aplicará a los docentes Ámbito de Aplicación: Instituciones educativas del Distrito de Ccorca Forma de Administración: Presencial</p> <p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Otzen & Monterola. Año: 2017 Monitoreo Se aplicará a los docentes Ámbito de Aplicación: Instituciones educativas del Distrito de Ccorca Forma de Administración: Presencial</p>	<p>Estadística descriptiva: Se elaboró tablas y gráficos descriptivos</p> <p>Estadística inferencial: Para el análisis inferencial se utilizó el software SPSS</p> <p>Validación de los instrumentos: se realizó mediante juicio de expertos</p> <p>Confiabilidad e los instrumentos: Se utilizó el ALFA DE CRONBACH</p> <p>Constatación de hipótesis: se utilizó el Rho de Spearman</p>

Anexo 2. Operacionalización de variables

Variables e indicadores				
Variable 1: Calidad educativa				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Motivación intrínseca	-Satisfacción personal -Responsabilidad -Relaciones humanas	1, 2 3-5 6, 7	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	Nivel de medición: Buena (60-80) Regular (40-59) Baja (20-39))
Motivación extrínseca	-Remuneración -Reconocimiento laboral -Condiciones laborales -Relaciones interpersonales	8-9 10-11 12-13 14		
Motivación trascendente	- Identidad	15		
	-Compromiso laboral -Bien común -Solidaridad -Cooperación -Servicio a los demás	16-17 18 19 20 21		
Variable 2: Gestión escolar				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Contextualización y caracterización	1-3	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	Nivel de medición: Bueno (120-160) Regular (80-119) Inadecuado (40-79)
	-Planificación de la enseñanza-aprendizaje	4,10		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	-Clima y convivencia	11-17		
	-Conducción del proceso enseñanza-aprendizaje -Evaluación de los aprendizajes	18-24 25-29		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	-Participación y mejora continua	30-32		
	-Colaboración multisectorial y trabajo en equipo	33-35		
Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente	-Identidad y responsabilidad profesional	36-38		
	-Ética profesional	39-40		

Anexo 3. Fichas de instrumentos

Variable: motivación

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Motivación.
Autor:	Huaman Carbajal Edgar.
Procedencia:	Ate – Lima.
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Públicas del distrito de Ccorca.
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la motivación para la enseñanza en dichas instituciones.

Variable: desempeño docente

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Desempeño docente.
Autor:	Huaman Carbajal Edgar.
Procedencia:	Ate – Lima.
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Públicas del distrito de Ccorca.
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra el desempeño docente en dichas instituciones.

Anexo 4. Validez de los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento sobre "Motivación", La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Milagritos Rodríguez Rojas	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia	
Institución donde labora:	UCV- Posgrado	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Motivación.
Autor:	Huaman Carbajal Edgar.
Procedencia:	Ate – Lima.
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Públicas del distrito de Ccorca.
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la motivación para la enseñanza en dichas instituciones.



4. Soporte teórico:

El estudio de la motivación se fundamenta en la teoría de la "Motivación social de McClelland", donde la motivación se fortalece en torno a experiencias afectivas dentro de las relaciones humanas, dichas experiencias pueden ser expectativas que realcen el ánimo de las personas para lograr un determinado objetivo.

La definición conceptual de la motivación se fundamentó en Pérez (1997), citado por García (2004), que define a la motivación como esa fuerza que incita, direcciona y sostiene el comportamiento y la voluntad, hasta lograr la meta deseada.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivacion	Motivación intrínseca	Se refiere al tipo de fuerza que impulsa a una persona a llevar a cabo una acción o un trabajo específicos debido a la satisfacción que prevé obtener al actuar como agente o ejecutor de esa acción o actividad (Perez,1997).
	Motivación extrínseca	Es el ímpetu que empuja a un individuo a actuar debido a incentivos o penalizaciones o, dicho de otro modo, debido a la respuesta que dicha acción suscitará en el exterior (Perez,1997).
	Motivación trascendente	Es el resultado que espera una persona de cómo sus actividades beneficiarán o afectarán a otro individuo o grupo de personas (Perez,1997).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre "Motivación" elaborado por Huaman Carbajal, Edgar, 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 incluido.	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

(1) No cumple con el criterio
(2) Bajo Nivel
(3) Moderado nivel
(4) Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente.

- **Primera dimensión:** Motivación intrínseca
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer cual es la fuerza que impulsa a una persona a llevar a cabo una acción debido a la satisfacción que prevé obtener al actuar como agente de esa acción o actividad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción personal.	1. Los docentes se sienten a gusto con la labor que realizan en su Institución Educativa	4	4	4	
	2. Los docentes sienten que la labor que realizan les permite alcanzar sus objetivos y metas	4	4	4	
Responsabilidad	3. Los docentes muestran un alto compromiso con la visión y misión de la institución educativa	4	4	4	
	4. Los docentes asumen con responsabilidad las tareas y responsabilidades encomendadas por la institución educativa	4	4	4	
	5. Los docentes cumplen con los horarios establecidos	4	4	4	
Relaciones humanas	6. Los docentes trabajan de manera cooperativa y se apoyan mutuamente	4	4	4	
	7. Los docentes se comunican de manera asertiva dentro y fuera de la institución educativa	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Motivación extrínseca
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer cuál es el grado de motivación que tienen los docentes debido a incentivos o penalizaciones o, dicho de otro modo, debido a la respuesta que dicha acción suscitará en el exterior.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	8. Los docentes sienten que la remuneración percibida está acorde a la labor realizada	4	4	4	
	9. Los docentes sienten que la remuneración	4	4	4	



Reconocimiento laboral	10. Los docentes sienten que son reconocidos por los logros que obtienen en el desarrollo de su profesión	4	4	4	
Condiciones laborales	11. Los docentes cuentan con la infraestructura y materiales adecuados para realizar su labor de manera eficiente	4	4	4	
	12. La institución promueve una convivencia saludable y armoniosa entre sus colaboradores	4	4	4	
Relaciones interpersonales	13. La interacción entre la comunidad educativa se lleva a cabo en el marco del respeto y la buena convivencia	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Motivación trascendente
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer como las acciones de los docentes beneficiarán o afectarán a otro individuo o grupo de personas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identidad	14. Los docentes se identifican con la misión y visión de la institución educativa	4	4	4	
Compromiso laboral	15. Los docentes están siempre preocupados por la calidad de su trabajo	4	4	4	
	16. Los docentes refuerzan a sus estudiantes fuera de la hora de trabajo	4	4	4	
Bien común	17. Los docentes participan en proyectos que favorecen el bien común	4	4	4	



Solidaridad	18.Los docentes están siempre prestos para apoyar al compañero en situaciones difíciles.	4	4	4	
Cooperación	19.Los docentes promueven el trabajo colaborativo y el apoyo mutuo para alcanzar objetivos.	4	4	4	
Servicio a los demás	20.A los docentes de su institución les preocupa el bienestar de los miembros de la comunidad educativa	4	4	4	

Firma del evaluador.

DNI:2106911

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento sobre "**Desempeño Docente**". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

3. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Milagritos Rodriguez Rojas
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	UCV- Posgrado
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

4. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Desempeño docente.
Autor:	Huaman Carbajal Edgar.
Procedencia:	Ate – Lima.
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Públicas del distrito de Ccorca.



Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra el desempeño docente en dichas instituciones.
-----------------------	--

4. Soporte teórico:

El desempeño docente se fundamenta en la teoría social cognitiva, que sostiene que las personas actúan de acuerdo a una dependencia recíproca, en el que el entorno, el individuo y su comportamiento forman un triángulo dinámico y recíproco de dominio.

La definición conceptual del desempeño docente se fundamentó según Minedu (2014) que define como las capacidades que los educadores de todo el país deben exhibir a lo largo de las muchas fases de su actividad profesional para garantizar que los estudiantes logren los aprendizajes esperados de manera pertinente.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Es el desarrollo del currículo, las unidades y experiencia de aprendizaje y los planes para el trabajo en aula, desde un enfoque intercultural e integrador de la organización de la actividad pedagógica (Minedu, 2014).
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Es el empleo de recursos didácticos pertinentes y adecuados, además de los esfuerzos pedagógicos del profesor para fomentar un entorno de aprendizaje positivo, gestionar los contenidos, animar continuamente a los alumnos a estudiar y desarrollar diversos procedimientos metodológicos y de evaluación (Minedu, 2014).
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Es el involucramiento en la administración democrática de la escuela o red de escuelas con el objetivo de formar los espacios de aprendizaje (Minedu, 2014).
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Implica ser participes en actividades de crecimiento profesional, trabajar en grupo y reflexionar de manera continua sobre su práctica pedagógica (Minedu, 2014).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre "Desempeño docente" elaborado por Huaman Carbajal, Edgar. 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.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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 incluido.	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

(1) No cumple con el criterio
(2) Bajo Nivel
(3) Moderado nivel
(4) Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

- **Primera dimensión:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer si el docente desarrolla el currículo, las unidades y experiencia de aprendizaje y los planes para el trabajo en aula, desde un enfoque intercultural.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contextualización y caracterización	1. Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales	4	4	4	
	2. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseñan	4	4	4	
	3. Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseñan	4	4	4	
Planificación de la enseñanza aprendizaje	4. Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados	4	4	4	

	5. Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que buscan desarrollar en los estudiantes	4	4	4	
	6. Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	4	4	4	
	7. Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	4	4	4	
	8. Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje	4	4	4	
	9. Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	4	4	4	
	10. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuyendo adecuadamente el tiempo	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el empleo de recursos didácticos pertinentes y adecuados, además de los esfuerzos pedagógicos del docente para fomentar un entorno de aprendizaje positivo, gestionar los contenidos, motivar continuamente a los estudiantes a estudiar y desarrollar diversos procedimientos metodológicos y de evaluación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima y convivencia	11. Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, a	4	4	4	

	12. Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	4	4	4	
	13. Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes	4	4	4	
	14. Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales	4	4	4	
	15. Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	4	4	4	
	16. Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	4	4	4	
	17. Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollan actitudes y habilidades para enfrentarlas	4	4	4	
Conducción del proceso enseñanza-aprendizaje	18. Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes	4	4	4	

Evaluación de los aprendizajes	19. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	4	4	4	
	20. Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	4	4	4	
	21. Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes	4	4	4	
	22. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender	4	4	4	
	23. Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje	4	4	4	
	24. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	25. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	
	26. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	4	4	4	



27. Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna	4	4	4	
28 Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder	4	4	4	
29. Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes y sus familias para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el involucramiento de los docentes en la administración democrática de la escuela o red de escuelas con el objetivo de formar los espacios de aprendizaje

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación y mejora continua	30. Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza y el aprendizaje	4	4	4	
	31. Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	4	4	4	
	32. Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo	4	4	4	



Colaboración multisectorial y trabajo en equipo	33. Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	4	4	4	
	34. Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno				
	35. Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la participación docente en actividades de crecimiento profesional, trabajo en grupo y reflexión de manera continua sobre su práctica pedagógica.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identidad y responsabilidad profesional	36. Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	4	4	4	
	37. Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades y las de los estudiantes	4	4	4	
	38. Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional	4	4	4	



Ética profesional	39. Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos	4	4	4	
	40. Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	4	4	4	

.....
Firma del evaluador.

DNI: 21069112



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento sobre "Motivación". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Percy Apolinario Puntaca Machaca		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia universitaria		
Institución donde labora:	Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Motivación.
Autor:	Huaman Carbajal Edgar.
Procedencia:	Ate – Lima.
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Públicas del distrito de Ccorca.
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la motivación para la enseñanza en dichas instituciones.



4. **Soporte teórico:**

El estudio de la motivación se fundamenta en la teoría de la "Motivación social de McClelland", donde la motivación se fortalece en torno a experiencias afectivas dentro de las relaciones humanas, dichas experiencias pueden ser expectativas que realcen el ánimo de las personas para logran un determinado objetivo.

La definición conceptual de la motivación se fundamentó en Pérez (1997), citado por García (2004), que define a la motivación como esa fuerza que incita, direcciona y sostiene el comportamiento y la voluntad, hasta lograr la meta deseada.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación	Motivación intrínseca	Se refiere al tipo de fuerza que impulsa a una persona a llevar a cabo una acción o un trabajo específicos debido a la satisfacción que prevé obtener al actuar como agente o ejecutor de esa acción o actividad (Perez,1997).
	Motivación extrínseca	Es el ímpetu que empuja a un individuo a actuar debido a incentivos o penalizaciones o, dicho de otro modo, debido a la respuesta que dicha acción suscitará en el exterior (Perez,1997).
	Motivación trascendente	Es el resultado que espera una persona de cómo sus actividades beneficiarán o afectarán a otro individuo o grupo de personas (Perez,1997).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre "Motivación" elaborado por Huaman Carbajal, Edgar, 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 incluido.	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

(1) No cumple con el criterio
(2) Bajo Nivel
(3) Moderado nivel
(4) Alto nivel



Dimensiones del Instrumento: Motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente.

- **Primera dimensión:** Motivación intrínseca
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer cual es la fuerza que impulsa a una persona a llevar a cabo una acción debido a la satisfacción que prevé obtener al actuar como agente de esa acción o actividad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción personal.	1. Los docentes se sienten a gusto con la labor que realizan en su Institución Educativa	4	4	4	
	2. Los docentes sienten que la labor que realizan les permite alcanzar sus objetivos y metas	4	4	4	
Responsabilidad	3. Los docentes muestran un alto compromiso con la visión y misión de la institución educativa	4	4	4	
	4. Los docentes asumen con responsabilidad las tareas y responsabilidades encomendadas por la institución educativa	4	4	4	
	5. Los docentes cumplen con los horarios establecidos	4	4	4	
Relaciones humanas	6. Los docentes trabajan de manera cooperativa y se apoyan mutuamente	4	4	4	
	7. Los docentes se comunican de manera asertiva dentro y fuera de la institución educativa	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Motivación extrínseca
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer cuál es el grado de motivación que tienen los docentes debido a incentivos o penalizaciones o, dicho de otro modo, debido a la respuesta que dicha acción suscitará en el exterior.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	8. Los docentes sienten que la remuneración percibida está acorde a la labor realizada	4	4	4	
	9. Los docentes sienten que la remuneración	4	4	4	



Reconocimiento laboral	10. Los docentes sienten que son reconocidos por los logros que obtienen en el desarrollo de su profesión	4	4	4	
Condiciones laborales	11. Los docentes cuentan con la infraestructura y materiales adecuados para realizar su labor de manera eficiente	4	4	4	
	12. La institución promueve una convivencia saludable y armoniosa entre sus colaboradores	4	4	4	
Relaciones interpersonales	13. La interacción entre la comunidad educativa se lleva a cabo en el marco del respeto y la buena convivencia	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Motivación trascendente
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer como las acciones de los docentes beneficiarán o afectarán a otro individuo o grupo de personas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identidad	14. Los docentes se identifican con la misión y visión de la institución educativa	4	4	4	
Compromiso laboral	15. Los docentes están siempre preocupados por la calidad de su trabajo	4	4	4	
	16. Los docentes refuerzan a sus estudiantes fuera de la hora de trabajo	4	4	4	
Bien común	17. Los docentes participan en proyectos que favorecen el bien común	4	4	4	



Solidaridad	18. Los docentes están siempre prestos para apoyar al compañero en situaciones difíciles.	3	4	4	
Cooperación	19. Los docentes promueven el trabajo colaborativo y el apoyo mutuo para alcanzar objetivos.	4	4	3	
Servicio a los demás	20. A los docentes de su institución les preocupa el bienestar de los miembros de la comunidad educativa	4	4	4	



Firma del evaluador.

DNI: 41980517

Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento sobre "Desempeño Docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

3. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Percy Apolinario Puntaca Machaca		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia universitaria		
Institución donde labora:	Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

4. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Desempeño docente.
Autor:	Huaman Carbajal Edgar.
Procedencia:	Ate - Lima.
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Públicas del distrito de Ccorca.



Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra el desempeño docente en dichas instituciones.
-----------------------	--

4. Soporte teórico:

El desempeño docente se fundamenta en la teoría social cognitiva, que sostiene que las personas actúan de acuerdo a una dependencia recíproca, en el que el entorno, el individuo y su comportamiento forman un triángulo dinámico y recíproco de dominio.

La definición conceptual del desempeño docente se fundamentó según Minedu (2014) que define como las capacidades que los educadores de todo el país deben exhibir a lo largo de las muchas fases de su actividad profesional para garantizar que los estudiantes logren los aprendizajes esperados de manera pertinente.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Es el desarrollo del currículo, las unidades y experiencia de aprendizaje y los planes para el trabajo en aula, desde un enfoque intercultural e integrador de la organización de la actividad pedagógica (Minedu, 2014).
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Es el empleo de recursos didácticos pertinentes y adecuados, además de los esfuerzos pedagógicos del profesor para fomentar un entorno de aprendizaje positivo, gestionar los contenidos, animar continuamente a los alumnos a estudiar y desarrollar diversos procedimientos metodológicos y de evaluación (Minedu, 2014).
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Es el involucramiento en la administración democrática de la escuela o red de escuelas con el objetivo de formar los espacios de aprendizaje (Minedu, 2014).
) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Implica ser participes en actividades de crecimiento profesional, trabajar en grupo y reflexionar de manera continua sobre su práctica pedagógica (Minedu, 2014).

5. Presentación de instrucciones para el ítem:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre "Desempeño docente" elaborado por Huaman Carbajal, Edgar, 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.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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 incluido.	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

(1) No cumple con el criterio
(2) Bajo Nivel
(3) Moderado nivel
(4) Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

- **Primera dimensión:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer si el docente desarrolla el currículo, las unidades y experiencia de aprendizaje y los planes para el trabajo en aula, desde un enfoque intercultural.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contextualización y caracterización	1. Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales	4	4	4	
	2. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseñan	4	4	4	
	3. Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseñan	4	4	4	
Planificación de la enseñanza aprendizaje	4. Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados	4	4	4	



5. Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que buscan desarrollar en los estudiantes	4	4	4	
6. Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	4	4	4	
7. Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	4	4	4	
8. Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje	4	4	4	
9. Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	4	4	4	
10. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuyendo adecuadamente el tiempo	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el empleo de recursos didácticos pertinentes y adecuados, además de los esfuerzos pedagógicos del docente para fomentar un entorno de aprendizaje positivo, gestionar los contenidos, motivar continuamente a los estudiantes a estudiar y desarrollar diversos procedimientos metodológicos y de evaluación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima y convivencia	11. Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, a	4	4	4	



	12. Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	4	4	4	
	13. Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes	4	4	4	
	14. Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales	4	4	4	
	15. Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	4	4	4	
	16. Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	4	4	4	
	17. Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas	4	4	4	
Conducción del proceso enseñanza-aprendizaje	18. Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes	4	4	4	



Evaluación de los aprendizajes	19. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	4	4	4	
	20. Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	4	4	4	
	21. Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes	4	4	4	
	22. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender	4	4	4	
	23. Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje	4	4	4	
	24. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	25. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	
	26. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	4	4	4	



27. Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna	4	4	4	
28. Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder	4	4	4	
29. Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes y sus familias para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el involucramiento de los docentes en la administración democrática de la escuela o red de escuelas con el objetivo de formar los espacios de aprendizaje

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación y mejora continua	30. Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza y el aprendizaje	4	4	4	
	31. Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	4	4	4	
	32. Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo	4	4	4	



Colaboración multisectorial y trabajo en equipo	33. Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	
	34. Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	
	35. Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la participación docente en actividades de crecimiento profesional, trabajo en grupo y reflexión de manera continua sobre su práctica pedagógica.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identidad y responsabilidad profesional	36. Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	4	4	4	
	37. Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades y las de los estudiantes.	4	4	4	
	38. Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	4	4	4	



Ética profesional	39. Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos	4	4	3	
	40. Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	4	4	4	

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN
Mg. Percy A. Pantoja Machuca
DOCENTE

Firma del evaluador.

DNI: 41980517

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento sobre "Motivación", La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Ulises Córdova García	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación científica	
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)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Motivación.
Autor:	Huaman Carbajal Edgar.
Procedencia:	Ate – Lima.
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Públicas del distrito de Ccorca.
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la motivación para la enseñanza en dichas instituciones.

4. Soporte teórico:

El estudio de la motivación se fundamenta en la teoría de la “Motivación social de McClelland”, donde la motivación se fortalece en torno a experiencias afectivas dentro de las relaciones humanas, dichas experiencias pueden ser expectativas que realcen el ánimo de las personas para lograr un determinado objetivo.

La definición conceptual de la motivación se fundamentó en Pérez (1997), citado por García (2004), que define a la motivación como esa fuerza que incita, direcciona y sostiene el comportamiento y la voluntad, hasta lograr la meta deseada.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación	Motivación intrínseca	Se refiere al tipo de fuerza que impulsa a una persona a llevar a cabo una acción o un trabajo específicos debido a la satisfacción que prevé obtener al actuar como agente o ejecutor de esa acción o actividad (Perez,1997).
	Motivación extrínseca	Es el ímpetu que empuja a un individuo a actuar debido a incentivos o penalizaciones o, dicho de otro modo, debido a la respuesta que dicha acción suscitará en el exterior (Perez,1997).
	Motivación trascendente	Es el resultado que espera una persona de cómo sus actividades beneficiarán o afectarán a otro individuo o grupo de personas (Perez,1997).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre “Motivación” elaborado por Human Carbajal, Edgar, 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 incluido.	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

(1) No cumple con el criterio
(2) Bajo Nivel
(3) Moderado nivel
(4) Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente.

- **Primera dimensión:** Motivación intrínseca
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer cual es la fuerza que impulsa a una persona a llevar a cabo una acción debido a la satisfacción que prevé obtener al actuar como agente de esa acción o actividad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción personal.	1. Los docentes se sienten a gusto con la labor que realizan en su Institución Educativa	4	4	4	
	2. Los docentes sienten que la labor que realizan les permite alcanzar sus objetivos y metas	4	4	4	
Responsabilidad	3. Los docentes muestran un alto compromiso con la visión y misión de la institución educativa	4	4	4	
	4. Los docentes asumen con responsabilidad las tareas y responsabilidades encomendadas por la institución educativa	4	4	4	
	5. Los docentes cumplen con los horarios establecidos	4	4	4	
Relaciones humanas	6. Los docentes trabajan de manera cooperativa y se apoyan mutuamente	4	4	4	
	7. Los docentes se comunican de manera asertiva dentro y fuera de la institución educativa	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Motivación extrínseca
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer cuál es el grado de motivación que tienen los docentes debido a incentivos o penalizaciones o, dicho de otro modo, debido a la respuesta que dicha acción suscitará en el exterior.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	8. Los docentes sienten que la remuneración percibida está acorde a la labor realizada	4	4	4	
	9. Los docentes sienten que la remuneración	4	4	4	

Reconocimiento laboral	10. Los docentes sienten que son reconocidos por los logros que obtienen en el desarrollo de su profesión	4	4	4	
Condiciones laborales	11. Los docentes cuentan con la infraestructura y materiales adecuados para realizar su labor de manera eficiente	4	4	4	
	12. La institución promueve una convivencia saludable y armoniosa entre sus colaboradores	4	4	4	
Relaciones interpersonales	13. La interacción entre la comunidad educativa se lleva a cabo en el marco del respeto y la buena convivencia	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Motivación trascendente**
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer como las acciones de los docentes beneficiarán o afectarán a otro individuo o grupo de personas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identidad	14. Los docentes se identifican con la misión y visión de la institución educativa	4	4	4	
Compromiso laboral	15. Los docentes están siempre preocupados por la calidad de su trabajo	4	4	4	
	16. Los docentes refuerzan a sus estudiantes fuera de la hora de trabajo	4	4	4	
Bien común	17. Los docentes participan en proyectos que favorecen el bien común	4	4	4	

Solidaridad	18.Los docentes están siempre prestos para apoyar al compañero en situaciones difíciles.	4	4	4	
Cooperación	19.Los docentes promueven el trabajo colaborativo y el apoyo mutuo para alcanzar objetivos.	4	4	4	
Servicio a los demás	20.A los docentes de su institución les preocupa el bienestar de los miembros de la comunidad educativa	4	4	4	



Firma del evaluador.

DNI: 06658910

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento sobre “Desempeño Docente”, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

3. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Ulises Córdova García
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación científica
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)	

4. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Desempeño docente.
Autor:	Huaman Carbajal Edgar.
Procedencia:	Ate – Lima.
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Públicas del distrito de Ccorca.
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra el desempeño docente en dichas instituciones.

4. Soporte teórico:

El desempeño docente se fundamenta en la teoría social cognitiva, que sostiene que las personas actúan de acuerdo a una dependencia recíproca, en el que el entorno, el individuo y su comportamiento forman un triángulo dinámico y recíproco de dominio.

La definición conceptual del desempeño docente se fundamentó según Minedu (2014) que define como las capacidades que los educadores de todo el país deben exhibir a lo largo de las muchas fases de su actividad profesional para garantizar que los estudiantes logren los aprendizajes esperados de manera pertinente.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Es el desarrollo del currículo, las unidades y experiencia de aprendizaje y los planes para el trabajo en aula, desde un enfoque intercultural e integrador de la organización de la actividad pedagógica (Minedu, 2014).
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Es el empleo de recursos didácticos pertinentes y adecuados, además de los esfuerzos pedagógicos del profesor para fomentar un entorno de aprendizaje positivo, gestionar los contenidos, animar continuamente a los alumnos a estudiar y desarrollar diversos procedimientos metodológicos y de evaluación (Minedu, 2014).
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Es el involucramiento en la administración democrática de la escuela o red de escuelas con el objetivo de formar los espacios de aprendizaje (Minedu, 2014).
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Implica ser participes en actividades de crecimiento profesional, trabajar en grupo y reflexionar de manera continua sobre su práctica pedagógica (Minedu, 2014).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre “Desempeño docente” elaborado por Huaman Carbajal, Edgar, 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.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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 incluido.	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

(1) No cumple con el criterio
(2) Bajo Nivel
(3) Moderado nivel
(4) Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

- **Primera dimensión:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer si el docente desarrolla el currículo, las unidades y experiencia de aprendizaje y los planes para el trabajo en aula, desde un enfoque intercultural.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contextualización y caracterización	1. Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales	4	4	4	
	2. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseñan	4	4	4	
	3. Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseñan	4	4	4	
Planificación de la enseñanza – aprendizaje	4. Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados	4	4	4	



	5. Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que buscan desarrollar en los estudiantes	4	4	4	
	6. Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	4	4	4	
	7. Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	4	4	4	
	8. Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje	4	4	4	
	9. Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	4	4	4	
	10. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuyendo adecuadamente el tiempo	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el empleo de recursos didácticos pertinentes y adecuados, además de los esfuerzos pedagógicos del docente para fomentar un entorno de aprendizaje positivo, gestionar los contenidos, motivar continuamente a los estudiantes a estudiar y desarrollar diversos procedimientos metodológicos y de evaluación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima y convivencia	11. Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, a	4	4	4	



	12. Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	4	4	4	
	13. Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes	4	4	4	
	14. Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales	4	4	4	
	15. Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	4	4	4	
	16. Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	4	4	4	
	17. Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas	4	4	4	
Conducción del proceso enseñanza-aprendizaje	18. Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes	4	4	4	



Evaluación de los aprendizajes	19. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	4	4	4	
	20. Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	4	4	4	
	21. Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes	4	4	4	
	22. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender	4	4	4	
	23. Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje	4	4	4	
	24. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	25. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	
	26. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	4	4	4	



27. Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna	4	4	4	
28 Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder	4	4	4	
29. Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes y sus familias para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el involucramiento de los docentes en la administración democrática de la escuela o red de escuelas con el objetivo de formar los espacios de aprendizaje

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación y mejora continua	30. Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza y el aprendizaje	4	4	4	
	31. Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	4	4	4	
	32. Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo	4	4	4	



Colaboración multisectorial y trabajo en equipo	33. Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	4	4	4	
	34. Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno	4	4	4	
	35. Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la participación docente en actividades de crecimiento profesional, trabajo en grupo y reflexión de manera continua sobre su práctica pedagógica.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identidad y responsabilidad profesional	36. Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	4	4	4	
	37. Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades y las de los estudiantes	4	4	4	
	38. Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional	4	4	4	



Ética profesional	39. Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos	4	4	4	
	40. Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE PEDAGOGÍA
Dr. Ulises Cárdenas García
DIGNIDAD EN DIVERSIDADES

Firma del evaluador.

DNI: 06658910

Anexo 5. Instrumentos de recolección de información



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario sobre Motivación

Estimado (a) docente, mediante el presente cuestionario se desea conocer el grado de percepción sobre la motivación que tienen los docentes de su Institución Educativa, lo que indica cada una de las cuestiones. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Es por ello, que solicitamos su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

1	2	3	4
Nunca	Raras veces	Frecuentemente	Siempre

Consentimiento informado

He leído y entiendo el objetivo del presente estudio, por lo tanto, acepto y estoy de acuerdo en participar, en pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente

Si (X)

No (X)

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN: MOTIVACION INTRINSECA					
Indicador: Satisfacción personal.					
1	Los docentes se sienten a gusto con la labor que realizan en su Institución Educativa				
2	Los docentes sienten que la labor que realizan les permite alcanzar sus objetivos y metas.				
Indicador: Responsabilidad.					
3	Los docentes muestran un alto compromiso con la visión y misión de la institución educativa.				
4	Los docentes asumen con responsabilidad las tareas y responsabilidades encomendadas por la institución educativa.				

5	Los docentes cumplen con los horarios establecidos.				
Indicador: Relaciones humanas					
6	Los docentes trabajan de manera cooperativa y se apoyan mutuamente				
7	Los docentes se comunican de manera asertiva dentro y fuera de la institución educativa				
DIMENSION: MOTIVACION EXTRINSECA			VALORACION		
Indicador: Remuneración.					
8	Los docentes sienten que la remuneración percibida está acorde a la labor realizada.				
9	Los docentes sienten que la remuneración percibida satisface todas sus necesidades				
Indicador: Reconocimiento laboral					
10	Los docentes sienten que son reconocidos por los logros que obtienen en el desarrollo de su profesión.				
Indicador: Condiciones laborales					
11	Los docentes cuentan con la infraestructura y materiales adecuados para realizar su labor de manera eficiente.				
12	La institución promueve una convivencia saludable y armoniosa entre sus colaboradores.				
Indicador: Relaciones interpersonales					
13	La interacción entre la comunidad educativa se lleva a cabo en el marco del respeto y la buena convivencia.				
DIMENSIÓN: MOTIVACION TRASCENDENTE			VALORACIÓN		
Indicador: Identidad.					
14	Los docentes se identifican con la misión y visión de la institución educativa.				
Indicador: Compromiso laboral					
15	Los docentes están siempre preocupados por la calidad de su trabajo				
16	Los docentes refuerzan a sus estudiantes fuera de la hora de trabajo.				
Indicador: Bien común					
17	Los docentes participan en proyectos que favorecen el bien común.				

Indicador: Solidaridad					
18	Los docentes están siempre prestos para apoyar al compañero en situaciones difíciles.				
Indicador: Cooperación					
19	Los docentes promueven el trabajo colaborativo y el apoyo mutuo para alcanzar objetivos.				
Indicador: servicio a los demás.					
20	A los docentes de su institución les preocupa el bienestar de los miembros de la comunidad educativa.				

Gracias por tu participación.



Cuestionario sobre Desempeño docente

Estimado (a) docente, mediante el presente cuestionario se desea conocer su percepción sobre el desempeño docente. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Es por ello, que solicitamos su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

1	2	3	4
Nunca	Raras veces	Frecuentemente	Siempre

Consentimiento informado

He leído y entiendo el objetivo del presente estudio, por lo tanto, acepto y estoy de acuerdo en participar, en pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente

Si (X)

No (X)

Cuestionario de desempeño docente

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
Indicador: Contextualización y caracterización					
1	Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales				
2	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseñan				
3	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseñan				
Indicador: Planificación de la enseñanza – aprendizaje					

4	Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados				
5	Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que buscan desarrollar en los Estudiantes				
6	Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos				
7	Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus Estudiantes				
8	Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje				
9	Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados				
10	Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuyendo adecuadamente el tiempo				
DIMENSIÓN: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		VALORACIÓN			
Indicador: Clima y convivencia					
11	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la Colaboración				
12	Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de Aprendizaje				
13	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes				

14	Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales				
15	Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos				
16	Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad				
17	Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas				
Indicador: Conducción del proceso de enseñanza – aprendizaje					
18	Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes				
19	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica				
20	Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso				
21	Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes				
22	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender				
23	Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje				
24	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
Indicador: Evaluación de los aprendizajes					
25	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de				

	acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes				
26	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes				
27	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna				
28	Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder				
29	Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes y sus familias para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje				
DIMENSIÓN: PARTICIPACION EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD		VALORACIÓN			
Indicador: Participación y mejora continua					
30	Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza y el Aprendizaje				
31	Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de Trabajo				
32	Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo				
Indicador: Colaboración multisectorial y trabajo en equipo					
33	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes				
34	Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno				
35	Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados				

DIMENSIÓN: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		VALORACIÓN			
Indicador: Identidad y responsabilidad profesional					
36	Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus Estudiantes				
37	Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades y las de los Estudiantes				
38	Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional				
Indicador: Ética profesional					
39	Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos				
40	Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente				

Gracias por tu participación.

Anexo 6. Prueba piloto para la confiabilidad

Variable: Motivación

Base de datos

	INTRINSECA							EXTRINSECA					TRASCENDENTE							
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3
2	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
4	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1
5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
6	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	2	2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	1	2
8	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3
9	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	3	1	3	3	1	2
10	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
11	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
12	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
13	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
14	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
15	2	1	3	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1
16	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
17	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
18	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
19	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
20	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

Resultado

- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: Motivacion
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas d

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: Motivacion

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.970	20

Anexo 7. Confiabilidad del instrumento

Interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad de un instrumento

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Nota. Tomado de Ruiz Bolívar (2002)

Confiabilidad de la variable motivación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.970	20

Confiabilidad de la variable desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.981	40

Anexo 8. Base de datos

Base de datos de la variable motivación

	MOTIVACION INTRINSECA					MOTIVACION EXTRINSECA					MOTIVACION TRASCENDENTE									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3
2	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
4	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1
5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
6	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	2	2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	1	2
8	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3
9	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	3	1	3	3	1	2
10	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
11	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
12	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
13	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
14	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
15	2	1	3	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1
16	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
17	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
18	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
19	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
20	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
21	3	3	3	4	4	3	3	1	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3
24	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3

25	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2
26	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
27	2	2	2	4	3	4	4	3	2	1	1	2	2	2	2	3	4	4	4	3
28	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4
29	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2
30	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3
31	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
32	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
33	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1
34	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
35	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3
36	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3
39	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
40	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
42	2	1	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1
43	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4
44	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2
45	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
46	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3
48	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4
49	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4
50	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3

51	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
52	4	4	3	4	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3
53	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
54	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3
55	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	3
56	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3
57	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3
58	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2
59	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	2	2	1	4	4	4	3
60	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4
61	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2
62	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
63	3	3	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4
64	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
65	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
66	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3
67	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
68	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2
69	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	2	2	3	2	3
70	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3
71	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	3

Base de datos de la variable desempeño docente

	PREPARACIÓN										ENSEÑANZA										PARTICIPACION					DESARROLLO																	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40			
1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4				
2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3		
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4				
4	2	1	2	2	2	1	1	2	1	3	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1				
5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3			
6	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	4	2	3	4	2	4	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2			
7	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
8	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3			
9	2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
10	4	3	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
11	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	4	4			
12	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3		
13	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	3			
14	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4			
15	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	3	3	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
16	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4			
17	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
18	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3		
19	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4		
20	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4		
21	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2			
22	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3			
23	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3			
24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4		

25	1	2	1	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2					
26	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3			
27	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3				
28	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2				
29	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3				
30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3		
31	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	2	4	4	
32	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4		
33	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1		
34	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
35	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	
36	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4
37	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	
38	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3		
39	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3		
40	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
41	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	
42	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	
43	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	
44	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3	4	4	
46	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	
47	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
48	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	2	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3
50	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Anexo 9. Prueba de normalidad

⊕

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	.199	71	<.001	.781	71	<.001
Desempeño docente	.180	71	<.001	.859	71	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

□

Anexo 10. Niveles y rangos de correlación

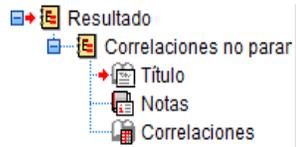
Valor	Interpretación
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
+-.0,10	Correlación muy débil
+-.0,25	Correlación débil
+-.0,50	Correlación media
+-.0,75	Correlación considerable
+-.0,90	Correlación muy fuerte

Nota: Hernández-Sampieri, R; Fernández-Colado, C, y Baptista-Lucio, P(2014)

Anexo 11.

Hipótesis general y específicos realizados en el programa SPSS vs. 27

Hipótesis general

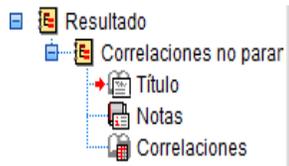


Correlaciones no paramétricas

		Correlaciones		
			Motivacion	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivacion	Coefficiente de correlación	1.000	.896**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	71	71
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	.896**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	71	71

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

Hipótesis específica 1

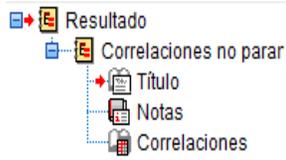


Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Motivación intrínseca	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1.000	.716**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	71	71
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	.716**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	71	71

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

Hipótesis específica 2



Correlaciones no paramétricas

		Correlaciones		
			Motivacion extrinseca	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivacion extrinseca	Coefficiente de correlación	1.000	.837**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	71	71
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	.837**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	71	71

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

Hipótesis específica 3

Resultado

- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

→ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

Rho de Spearman	Motivacion Trascendente		Motivacion Trascendente	Desempeño docente
		Coefficiente de correlación	1.000	.766**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	71	71
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	.766**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	71	71

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

Anexo 9. Carta de presentación a la institución en donde se realizó la investigación

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 22 de mayo del 2023

Señor (a):

Lic. Miguel Guzmán Portillo
Coordinador de la Red Educativa de Ccorca
RED EDUCATIVA DE CCORCA

Nº de Carta : 046 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 22 de mayo del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

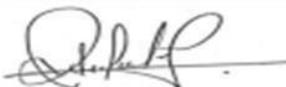
Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **HUAMAN CARBAJAL EDGAR**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : en Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS EN UNA RED EDUCATIVA DEL DISTRITO DE CCORCA - CUSCO, 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefe de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Lima, 22 de mayo del 2023

Señor (a):

Lic. Orlando Quispe Huarca

Director**INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE CCORCA****Nº de Carta** : 048 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 22 de mayo del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **HUAMAN CARBAJAL EDGAR**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : en Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS EN UNA RED EDUCATIVA DEL DISTRITO DE CCORCA - CUSCO, 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Anexo 10. Carta de aceptación institucional

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Ccorca ,30 de mayo del 2023

Oficio N° 009-2023/GRE-C/UGEL-C/CRE -Cc. / D-

Señora:

Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Presente. -

ASUNTO: **Autorizo** la realización de la investigación "Motivación y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Ccorca – Cusco, 2023"

Por medio del presente me dirijo a usted con la finalidad de saludarle cordialmente a nombre de los que conformamos la Red Educativa de Ccorca, a la vez con Carta N° 087-2023-UCV-VA-EPG-F05L03/J, emitido por su jefatura; solicitando autorización para la realización de la investigación del estudiante que a continuación detallo:

Apellidos y Nombres : **HUAMAN CARBAJAL, Edgar**
Programa de estudios : **Maestría**
Mención : **Administración de la Educación**
Titulo de la investigación : **"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE CCORCA – CUSCO, 2023"**

Por lo tanto, en mi condición de coordinador de la Red Educativa del Distrito de Ccorca, **AUTORIZO** la realización de la investigación antes señalada en las instituciones educativas del ámbito de nuestra Red.

ATENTAMENTE,

 **MINISTERIO DE EDUCACION**
UGEL - CUSCO

Mg. Rigoberto Guzmán Pereda
DIRECTOR



GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DEL CUSCO
 INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE CCORCA



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Ccorca ,30 de mayo del 2023

Oficio N° 009-2023/GRE-C/UGEL-C/IE - Mx.Cc./D-

Señora:

Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
 Jefa de la Escuela de Posgrado
 Campus Lima Ate

Presente, -

ASUNTO: Autorizo la realización de la investigación "Motivación y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Ccorca – Cusco, 2023"

Por medio del presente me dirijo a usted con la finalidad de saludarle cordialmente a nombre de los que conformamos la Institución Educativa Secundaria de Ccorca, a la vez con Carta N° 085-2023-UCV-VA-EPG-F05L03/J, emitido por su jefatura, solicitando autorización para la realización de la investigación del estudiante que a continuación detallo:

Apellidos y Nombres : **HUAMAN CARBAJAL, Edgar**
 Programa de estudios : **Maestría**
 Mención : **Administración de la Educación**
 Título de la investigación : **"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE CCORCA – CUSCO, 2023"**

Por lo tanto, **AUTORIZO** la realización de la investigación antes señalada en la Institución Educativa Secundaria de Ccorca – Cusco.

ATENTAMENTE,

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 UGEL - CUSCO
 INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE CCORCA - CUSCO
 Mx. Carlos Velasco Rivera
 DIRECTOR