



**Motivación y la práctica docente en la I.E. César A.
Vallejo del distrito de la Victoria 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Docencia Universitaria**

AUTOR:

Bach. Luis Alberto Montalvo Reyes

ASESOR:

Mg. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Evaluación y Aprendizaje

LIMA - PERÚ

2017



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **MONTALVO REYES, LUIS ALBERTO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Docencia Universitaria* ha sustentado la tesis titulada:

MOTIVACIÓN Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA I.E.CÉSAR A. VALLEJO DEL DISTRITO DE LA VICTORIA 2017

Fecha: 18 de abril de 2018

Hora: 9:45 a.m.

JURADOS:

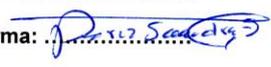
PRESIDENTE: Dr. Mitchell Alarcón Díaz

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Luis Nuñez Lira

Firma: 

VOCAL: Mg. Segundo Pérez Saavedra

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

..... *Limitaciones en la argumentación teórica*

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *- Names AP1*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A Dios que es el creador, mis padres que con su sacrificio me dieron el buen ejemplo de trabajo y honradez. A mi hermano mayor que me apoya con mi trabajo.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, que cada vez va creciendo más. Que me dio la oportunidad de estudiar y seguir avanzando en mi profesión.

A mi familia, donde descanso y me lleno de energía, que con su amor sigo adelante en camino.

A mis colegas, de la institución educativa Cesar A. Vallejo que colaboraron para terminar mi tesis.

A mi asesor, Mg. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra, con especial consideración por sus conocimientos experiencia y paciencia, que me oriento en cada uno de los pasos para terminar mi tesis.

Declaratoria de autoría

Yo, Luis Alberto Montalvo Reyes, identificado con DNI N° 06010219, estudiante del Programa de Maestría en Docencia Universitaria de la Escuela de Postgrado de la Universidad de la Universidad César Vallejo, declaro que el trabajo académico titulado “Motivación y la práctica docente de la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017”, para la obtención del grado académico de Maestro en Docencia Universitaria es de mí autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- 1) He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, y he realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
- 2) No he utilizado ninguna otra fuente distinta a aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- 3) Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- 4) Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- 5) De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 18 de abril del 2018

Luis Alberto Montalvo Reyes
DNI: 06010219

Presentación

Señores miembros del jurado

Presento a ustedes mi tesis titulada “Motivación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017”, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Docencia Universitaria.

La investigación tiene por finalidad determinar la relación entre la motivación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

La presente investigación está estructurado en ocho capítulos: El Capítulo I, se exponen los antecedentes, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, la formulación del problema, las hipótesis y los objetivos. El Capítulo II, se desarrolla el Marco Metodológico donde se presenta el diseño. Se indican las variables a investigar, la metodología, tipo de estudio, diseño, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis. El Capítulo III, se expone los Resultados con su descripción e interpretación. El capítulo IV, corresponde a la Discusión de resultados. En capítulo V, presenta las Conclusiones de la investigación. El Capítulo VI, muestra las recomendaciones. El Capítulo VII, ofrece las referencias bibliográficas respectivamente y en el Capítulo VIII están los anexos.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El autor

ÍNDICE

	Pág.
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionada al tema	23
1.4. Formulación del Problema	47
1.5. Justificación del estudio	48
1.6. Hipótesis	50
1.7. Objetivos	51
II. Marco metodológico	
2.1. Diseño de investigación	53
2.2. Variable, operacionalización	55
2.3. Población y muestra	60
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	60
2.5. Método de análisis de datos	68
2.6. Aspectos éticos	68
III. Resultados	69
IV. Discusión	85
V. Conclusión	91
VI. Recomendaciones	93
VII. Referencias	95

VIII. Anexos

Anexo 01: Matriz de consistencia.	103
Anexo 02: Instrumento para la variable motivación .	104
Anexo 03: Instrumento para la variable práctica docente.	105
Anexo 04: Certificado de validez del instrumento por juicio de expertos de motivación.	106
Anexo 05: Certificado de validez del instrumento por juicio de expertos de práctica docente.	109
Anexo 06: Base de dato de la variable 1: motivación.	115
Anexo 07: Base de dato de la variable 2: práctica docente.	119
Anexo 08: Otros.	123

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de variable: motivación	58
Tabla 2: Operacionalización de variable: práctica docente	59
Tabla 3: Población y muestra	60
Tabla 4: Validación de juicio de expertos de la variable motivación	63
Tabla 5: Validación de juicio de expertos de la variable práctica docente	63
Tabla 6: Confiabilidad de la variable motivación	64
Tabla 7: Estadísticos de la variable: motivación	64
Tabla 8: Base de datos de la prueba piloto de motivación	66
Tabla 9: Confiabilidad de la variable práctica docente	66
Tabla 10: Estadísticos de la variable: práctica docente	66
Tabla 11: Base de datos de la prueba piloto de práctica docente	67
Tabla 12: Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable motivación.	70
Tabla 13: Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la necesidad de afiliación.	71
Tabla 14: Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la necesidad de poder.	72
Tabla 15: Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la necesidad de logro	73
Tabla 16: Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la práctica docente	74
Tabla 17: Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión personal	75
Tabla 18: Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión institucional	76
Tabla 19: Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión interpersonal	77
Tabla 20: Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión didáctica	78

Tabla 21: Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión valorar	79
Tabla 22: Prueba de normalidad según kolmogorov - Smimov entre la motivación y la práctica docente.	80
Tabla 23: Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman significativa entre la motivación y la práctica docente.	81
Tabla 24: Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la necesidad de afiliación y la práctica docente.	82
Tabla 25: Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la necesidad de poder y la práctica docente.	83
Tabla 26: Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la necesidad de logro y la práctica docente.	84

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Dimensiones de la práctica docente.	40
Figura 2: Esquema del diseño de investigación	54
Figura 3: Percepción de la motivación	70
Figura 4: Percepción de la necesidad de afiliación.	71
Figura 5: Percepción de la necesidad de poder	72
Figura 6: Percepción de la necesidad de logro.	73
Figura 7: Percepción de la práctica docente.	74
Figura 8: Percepción de la dimensión personal.	75
Figura 9: Percepción de la dimensión institucional.	76
Figura 10: Percepción de la dimensión interpersonal.	77
Figura 11: Percepción de la dimensión didáctica.	78
Figura 12: Percepción de la dimensión valorar.	79

Resumen

La presente investigación titulada: “Motivación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y la práctica docente.

La metodología empleada para la elaboración de esta investigación se fundamenta en el enfoque cuantitativo. La investigación es básica con un nivel explicativo. El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal, descriptivo correlacional. La encuesta fue dirigida a la totalidad de los 100 docentes de la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria.

Los resultados del estudio estadístico demuestran que el valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación significativa entre la Motivación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017, Así mismo, existe una relación significativa entre las dimensiones (necesidad de afiliación, necesidad de poder y necesidad de logro) con la práctica docente, comprobándose así las hipótesis formulada.

Palabras clave: Motivación, práctica docente.

Abstract

Summary

The present research entitled: "Motivation of achievement and teaching practice in the I.E. César A. Vallejo of the Victory district 2017 ", had like general aim to determine the relation between the motivation of achievement and the teaching practice.

The methodology used to prepare this research is based on the quantitative approach. Research is basic with an explanatory level. The research design is non-experimental, cross-sectional, descriptive correlational. The survey was directed to all 100 teachers of the I.E. César A. Vallejo of the Victoria district.

The results of the statistical study show that the value is less than 0.05, so the null hypothesis is rejected and it is concluded that there is a significant relationship between the Motivation of achievement and the teaching practice in the I.E. César A. Vallejo de la Victoria district 2017, Likewise, there is a significant relationship between the dimensions (need for affiliation, need for power and need to achieve) with the teaching practice, thus proving the hypotheses formulated.

Keywords: Motivation, teaching practice.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Las profundas transformaciones que están ocurriendo en el mundo están construyendo una nueva sociedad con nuevas necesidades que exigen una nueva educación que vaya a la par con nuevas demandas educativas, para formar a personas con mejores habilidades a la innovación y que se adapten a un mundo diferente. Por ello, la educación es la respuesta ante estos cambios profundos y un actor importante para realizar todos los esfuerzos educativos es el docente porque está en contacto directo con la nueva generación que emergerá para asumir el control de una nueva sociedad que está en constante cambio. Según Robalino (2005) “¡Sin docentes, los cambios educativos no son posibles!” (p.7). A nivel de América Latina y el Caribe mediante reflexiones y conclusiones de los balances entre los países pertenecientes del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC) el docente es citado como uno de los factores más importantes para que estos cambios se concreten y así iniciar las transformaciones que necesitan los sistemas educativos de las sociedades latinoamericanas y caribeñas. Sin embargo, existe una especie de ambivalencia en la profesión docente, por una parte; la enseñanza se puede ver con esperanza y hasta con entusiasmo como por ejemplo: el desarrollo de su vocación, el descubrimiento de una actividad satisfactoria que le llenan como ser humano al preparar, guiar u orientar a esta nueva generación. Pero por otra cara, parte que no escapa a la realidad, puede presentarse como una profesión exigente, muchas veces abrumadora y que con el tiempo la profesión docente que al principio se vio con bastante entusiasmo vaya disminuyendo con el tiempo. En virtud de ello, cabe reflexionar sobre el sentido de nuestra profesión, rescatando nuestras primeras motivaciones que nos estimularon o que nos siguen alentando para continuar nuestra labor educativa.

Definir nuestra identidad como docentes o en otras palabras nuestra identidad profesional o éxito personal nos lleva a hacer profundas reflexiones sobre nuestro rol. En este sentido nos debemos preguntar ¿Quiénes somos? ¿Para qué vamos a clase? ¿Qué objetivos nos planeamos? ¿Tiene sentido lo

que hacemos? ¿Qué pensamos cuando nos levantamos todas las mañanas antes de ir al colegio? ¿Hago realmente los que más quiero? ¿Qué me impulsa hacer las cosas? ¿Qué ambiciones profesionales tengo? ¿Qué me motiva más?

Los estudiantes son la razón del sistema educativo y el esfuerzo que pongan los docentes en su aprendizaje le abrirán las puertas a nuevas oportunidades. Para despertar el interés por su propio aprendizaje y las actividades que van a conducir a desarrollarse como persona, los alumnos debe estar bien motivados. Es por ello, que es fundamental e imperioso que el docente esté altamente motivado en lo que realiza. Ya que el docente energiza las emociones y potencia conductas. Un docente motivado, sonriente, apasionado produce alumnos motivados, sonrientes y apasionados generando aulas felices. Pero en nuestro país vemos que en la mayoría de escuelas todavía se realizan actividades educativas de forma tradicional, desmotivadas muchas veces, sin una razón de ser, desconectadas de la realidad y con docentes que van perdiendo la motivación que en sus inicios tenían.

Así como cada alumno se motiva por razones diferentes, los docentes tienen diferentes motivaciones, intereses e impulsos de acuerdo a sus sentimientos y necesidades. Por ello es importante determinar que los impulsa realizar a realizar sus actividades diarias y cómo podemos potenciar su labor educativa en el aula y para que no pierdan el rumbo de seguir entusiasmado con su profesión.

Por otra parte, La práctica docente contiene múltiples relaciones o mejor dicho que el docente se mueve bajo muchas dimensiones a lo largo de su carrera: por una parte presenta una dimensión personal; que se refiere su propia identidad, sueños, ambiciones, necesidades humanas, ideales, proyectos y experiencia propias que lo hace reflexionar sobre su existencia y su rol con docente; también tiene una dimensión institucional, su labor lo realiza en la escuela que es el escenario importante de la sociabilización y la construcción cultural en la que cada maestro aporta e intercambia experiencias

con sus colegas. Presenta una dimensión interpersonal, donde intercambia relaciones personales entre los diferentes actores de la comunidad educativa: estudiantes, profesores, directores, padres y madres de familia, los que establece un clima institucional que deben converger para elevar el nivel educativo de la institución. Además una dimensión didáctica, esta dimensión se trata de su rol como agente de cambio, guía, orientador, mediador de los aprendizajes y su reflexión para la mejora de su práctica docentes. Por último tenemos una dimensión no menos importante y que está tomando relevancia en estos últimos tiempos que es la dimensión valorar: aquí debemos reflexionar sobre qué valores debemos estimular en los estudiantes para crear una cultura de valores que eleven la condición del ser humanos. Debemos tener en cuenta que cada palabra o acción de un docente comunican una serie de valores y que ellos repercuten en sus estudiantes. Como vemos la práctica docente no solo es transmitir conocimiento sino que va más allá de ello, su función es formar a personas que construyan sus propios conocimientos, que se enfrenten con éxito al mundo y que sean mejores seres humanos para la sociedad. En este sentido, Fierro, Fortoul y Rosas (2008) afirman: “la práctica docente trasciende la concepción técnica de quien solo se ocupa de aplicar técnicas de enseñanza en el salón de clases” (p.20).

El problema actual existente en nuestro sistema educativo se relaciona a que tan motivado están nuestros docentes, que les impulsa o que necesidades internas los potencian para hacer sus funciones educativas. Por ello es necesario conocer qué tipo de motivación dirigen la práctica docente de los profesores de la institución y como se relacionan.

1.2. Trabajos previos

Internacionales

López (2015) en su tesis “Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo”. Su objetivo fue analizar la motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo. La muestra estuvo conformada por un total de 23 docentes y fue de tipo no probabilístico intencional. Se aplicó una encuesta como técnica para la recolección de datos y se diseñó un cuestionario como instrumento tipo Lickert que constó de 27 ítems. La conclusión evidenció que existe un alto índice de desmotivación por parte de los docentes que laboran en la institución, lo que conlleva en ocasiones a la inconformidad y apatía, afectando directamente en el desempeño del personal.

Del Valle (2015) en la investigación “Nivel de Motivación al Logro en un Grupo de Docentes (Estudio Realizado en el 1er. y 4to. año de las Carreras de Profesorado y Licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria de la Universidad Rafael Landívar)”. Su objetivo fue establecer el nivel de motivación al logro del grupo de docentes que estudian en la Universidad Rafael Landívar. La investigación, fue de tipo descriptiva. Se tomó como muestra a un total de 31 docentes; 15 docentes estudiantes de 1er. año y 16 de 4to. año, que cursan la carrera de Educación Inicial y Preprimaria. Como instrumento, se utilizó las escalas de motivación al logro ML-1 y ML-2 del Dr. Pero Morales (2006). La conclusión estableció que los grupos de estudio obtuvieron un nivel de motivación al logro adecuado.

Regalado (2015) en su tesis “Relación entre la motivación de logro y el rendimiento académico, en los estudiantes de séptimo, octavo y noveno grado de educación básica en el área de actividades prácticas (Tecnología) en el Instituto Departamental San José, Honduras”. Tuvo como objetivo principal, determinar si existe relación entre la motivación de logro y el rendimiento académico. La investigación fue de tipo cuantitativa, diseño descriptivo – correlacional. La muestra estuvo conformada por estudiantes de séptimo,

estudiantes de octavo y estudiantes de noveno, sus edades oscilaban entre 12 y 16 años. Para obtener los resultados se utilizó la Escala de Motivación de logroML1, realizada por Morales (2013). Se llegó a la conclusión que no existe relación estadística entre los niveles de motivación de logro y el rendimiento académico de los estudiantes de séptimo, octavo y noveno grado.

Nacionales

Cutipa (2016) La tesis titulada: “Motivación laboral y práctica pedagógica en docentes de secundaria RED 12, UGEL 02, 2015”. Tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la práctica pedagógica en los docentes del nivel secundaria. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. El diseño fue no experimental de nivel correlacional de corte transeccional. La población es de 196 docentes, el muestreo es probabilístico, la muestra fue de 132 docentes. Se llegó a la siguiente conclusión: La Motivación laboral ($r=0,877$) se relaciona significativamente ($p < .000$) con la práctica pedagógica en los docentes del nivel secundario de la RED 12, UGEL 02 distrito de San Martín de Porres, 2015; se probó la hipótesis planteada y se concluye que la motivación laboral se relaciona directa y significativamente con la práctica pedagógica en los docentes del nivel secundario de la RED 12, UGEL 02 distrito de San Martín de Porres, 2015.

Cacha (2017) La tesis titulada: “Motivación y desempeño docente en el CETPRO PROMAE Magdalena. UGEL 03, Magdalena del Mar Lima – 2017”. El objetivo general de la investigación fue: determinar la relación existente entre Motivación y Desempeño docente en el CETPRO PROMAE. Este estudio fue de tipo correlacional. El diseño fue no experimental, de corte transversal. Los datos estadísticos que sostienen esta investigación se han obtenido del cuestionario de Programas violentos en televisión y el aprendizaje aplicados a estudiantes. De la prueba estadística de correlación se aprecia que la variable Motivación está altamente correlacionada con la didáctica cuyo coeficiente de correlación es 0,844. Así mismo se aprecia que la dimensión Clima en el aula

es la que más se relaciona con la Motivación el coeficiente de correlación de 0,92.

Arias y Caballero (2013) La tesis titulada: “Relación entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Niño Jesús”, San Juan de Miraflores, UGEL 01 – 2011. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 22 docentes de los niveles primaria y secundaria y la muestra fue censal. La recolección de los datos se realizó a través de la técnica de la encuesta y se aplicaron como instrumentos dos cuestionarios utilizando una escala tipo Likert. Para la validez de los instrumentos se empleó el juicio de expertos con un resultado aplicable. La confiabilidad se encontró mediante el Alfa de Cronbach, obteniéndose como valor 0,783 para el cuestionario de motivación y para 0,808 para el cuestionario de desempeño docente. Para probar las hipótesis se utilizó la prueba de correlación de Spearman cuyos resultados indican un $r=0,794$ y con una significativa de $p=0,001$. Conclusión: existe relación positiva y un nivel de correlación alta entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Niño Jesús”, del distrito de San Juan de Miraflores, UGEL 01, año 2011.

Bisetti (2015) en su tesis “Motivación y Desempeño Laboral en el Personal Subalterno de una Institución Armada del Perú”, tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal subalterno de una Institución Armada. Se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, cuyo diseño es transversal. La muestra estuvo conformada por 151 efectivos entre hombres y mujeres. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Motivación Laboral y el Cuestionario de Desempeño Laboral. Tenemos como conclusión que los resultados encontrados mostraron que existe una relación baja entre la motivación laboral y el desempeño laboral ($r=0,025$), cuyo nivel de significancia fue ($\text{sig} = 0.761$).

Sánchez (2015) en su investigación “La Motivación según Mc Clelland y el Rendimiento Académico en Estudiantes del I Ciclo de Pregrado de Educación Secundaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima Perú”. El objetivo fue establecer las relaciones entre la Motivación según McClelland y el Rendimiento Académico, la tesis es de tipo básica, no experimental, metodológicamente es correlacional con diseño transeccional. La población estuvo constituida por los alumnos del I ciclo de pregrado de la Escuela Académico Profesional de Educación Secundaria de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú, durante el año lectivo 2012. Se concluyó que cada asignatura y el rendimiento general fue encontrada que no estuvieron correlacionadas, lo que significa que un estudiante puede tener la motivación de afiliación, de poder o de logro y su rendimiento académico puede ubicarse en cualquier categoría o nivel, por tanto el rendimiento académico universitario no está asociado al tipo de motivación, la que sin lugar a duda tendrá influencia en otras actividades asociadas al rol docente, pero no así con el desempeño académico.

De la Puente (2017) tesis “Compromiso Organizacional y Motivación de Logro en Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo”. El objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel correlacional, con un diseño no experimental descriptivo, de corte transversal. La población estuvo conformada 150 trabajadores. Se utilizó una muestra de 108 trabajadores. La recolección fue a través de la técnica de la encuesta y se aplicaron como instrumentos el cuestionario. Para la validez de los instrumentos se empleó el juicio de expertos. La confiabilidad se encontró mediante el Alfa de Cronbach. Para probar las hipótesis se utilizó la prueba de correlación de Spearman. Conclusión: se aprecia que la mayoría de sujetos se ubican en el nivel medio del compromiso organizacional general. En la motivación de logro se aprecia en sus sub escalas Afiliación, Poder y Logro niveles a tendencia alta. En el

análisis correlacional se observan correlaciones pequeñas pero significativas entre compromiso organizacional y Motivación de Logro.

Salinas (2014) en su Tesis: “La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao-2013”. El objetivo fue determinar la relación que existe entre la calidad de la Gestión pedagógica y la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Publica PNP “Juan Linares Rojas”. Es una investigación de tipo básico, es de nivel descriptivo y el diseño fue correlacional. La población y muestra estuvo conformada por la totalidad del personal docente de 15, personal Directivos 03 y Estudiantes del Nivel Secundaria 110 de educación básica regular de la mencionada institución, tamaño muestral elegido de forma intencional no probabilística. Ambos han sido validados mediante juicio de expertos. Conclusión: Los resultados demuestran que existe relación directa Existe una relación directa y significativa entre la calidad de la Gestión Pedagógica y la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Publica PNP “Juan Linares Rojas” Oquendo, Callao-2013.

Yábar (2013) “La Gestión Educativa y su Relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado”. El objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la Práctica Docente. Presenta un enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental, de nivel correlacional. La población estuvo conformada por los docentes de la Institución educativa Privada “Santa Isabel de Hungría”, Cercado de Lima, que suman un total de 44 docentes. La recolección de los datos se realizó a través de la técnica de la encuesta y se aplicó un cuestionario estructurado. Para la validez de los instrumentos se empleó el juicio de expertos con un resultado aplicable. La confiabilidad se encontró mediante el Alfa de Cronbach. Para probar las hipótesis se utilizó la prueba de correlación de Spearman. La conclusión fue: Existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Bases teóricas de la variable motivación

Motivación

Hablar de motivación está relacionada al individuo y más específicamente a su conducta que se ve influenciada por ésta. La motivación es una reacción interna que se siente cuando alguien quiere alcanzar algo generando una acción para conseguirla. Muchas personas han observado que tener motivaciones en su vida es importante para su futuro, así mismo las organizaciones empresariales, deportivas entre otras apuestan por mantener la motivación en sus asociados para elevar su rendimiento. Como afirma McClelland (1989): “La motivación ha fascinado siempre a la gente y seguirá fascinado mientras haya alguien con vida para preguntarse por qué se comportan como lo hacen los seres humanos y animales” (p.620).

Por qué las personas hacen lo que hacen o realizan ciertas acciones que para otras no son estimulantes. Por qué algunas personas por ejemplo luchan por la justicia, la igualdad o la libertad incluso exponiendo su propia vida. Cabe preguntarse cuando uno observa una disciplina deportiva ¿Por qué los atletas compiten? ¿Por qué parece que nada los detiene? ¿Por qué las ganas de competir los hacen superar obstáculos? ¿Qué fuerza espiritual los impulsa?

Todo lo mencionado anteriormente nos informan que ciertas personas parecen tener una energía o estar poseídos por algo que los impulsan y no paran hasta conseguirlo.

Todos estos comportamientos nos informan que los seres humanos anhelan alcanzar metas y a lograr cierta satisfacción al conseguirla. En estos casos y en muchos otros más nos revelan que la persona está altamente motivada para ejecutar dichos comportamientos.

Entonces cabe preguntarse ¿Qué es la motivación?

Es un impulso, una fuerza, un reflejo, un deseo, una energía, un ímpetu
¿Qué es?

Para Alonso (2016): “La motivación es una necesidad o un deseo que sirve para dinamizar la conducta y dirigirla a una meta” (p.203). Según se ha citado el autor afirma que todos nos sentimos motivados por impulsos que nos empujan o atraen y que nos hacen tomar acción mediante determinados comportamientos para conseguir un objetivo.

Más adelante amplía su definición de la siguiente manera: Alonso (2016): “La motivación es el móvil que inicia, mantiene y dirige la acción de un sujeto para lograr determinados objetivos. En el lenguaje común suele expresarse de diversas formas amor propio, espíritu de lucha o fuerza de voluntad.” (p.204). Los seres humanos perseguimos objetivos o nos trazamos metas por ello siempre hay una razón o motivo para explicar nuestro comportamiento o por que hacemos lo que hacemos.

De acuerdo con Robbins y Judge (2009): “Se define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo.⁴” (p.175).

Con referencia a lo anterior, los autores toman como elementos claves la intensidad, dirección y persistencia. La intensidad se refiere a la energía que impulsa la persona para alcanzar el objetivo. Pero este debe ser acompañado de un segundo elemento que es la dirección que lo ayude a alcanzar un resultado favorable. Esta energía debe estar dirigida a conseguir metas u objetivos, pero falta un tercer elemento que es el tiempo que mantiene esa energía y dirección que es llamada la persistencia.

Para Woolfolk (2010): “La motivación generalmente se define como un estado interno que activa, dirige y mantiene el comportamiento” (p.376). La autora establece bien claro que toda motivación es una sensación que viene del interior de la persona y que impacta en su comportamiento actúa sobre el pensamiento y sentimiento del individuo que debe tomar decisiones sobre el actuar, debe tener una meta y persistir en ella.

Palmero, Guerrero, Gómez, Carpi y Gorayeb (2001) afirman: “De forma general, el término motivación es un concepto que usamos cuando queremos describir las fuerzas que actúan sobre, o dentro de, un organismo, para iniciar y dirigir la conducta de este” (p.10).

Como vimos anteriormente, acerca de la motivación todos los autores coinciden en determinar a la motivación como algo que nos empuja hacia cierto objetivo. Cuando hablamos de motivación lo relacionamos a la energía, dirección y persistencia. Al hablar de activación Palmero, Guerrero, Gómez, Carpi y Gorayeb (2001) mencionan lo siguiente: “Para ejecutar una conducta, cualquiera que esta sea, es necesaria la existencia de un cierto nivel de energía. Sin esa energía, la conducta no se producirá” (p.12). Esa energía transforma la conducta que debe ser direccionada hacia algo en otras palabras tomó una cierta dirección.

Acerca de la direccionalidad Palmero, Guerrero, Gómez, Carpi y Gorayeb (2001) nos dan una pista: “En una palabra, en el estudio de la motivación, lo que interesa es observar la direccionalidad de la conducta que constantemente está llevando a cabo cualquier individuo” (p.16).

La persistencia es aquello que nos hace permanecer constantes hasta alcanzar lo que uno quiere. La persistencia lleva al éxito. Palmero, Guerrero, Gómez, Carpi y Gorayeb (2001) sostienen:

Otra propiedad que define bastante bien las características activadoras de la motivación tiene que ver con *la persistencia*.

Parece un hecho bastante evidente que, cuando un organismo está motivado (por ejemplo, cuando experimenta hambre), persiste en su conducta hasta que consigue el alimento. (p.13)

En conclusión: La motivación es aquello que potencializa la conducta humana, por que mueve a la persona cambiando de actitud. También dirige o guía su conducta porque lo proyecta hacia algo, tiene una meta u objetivo. Además como esta conducta impulsada permanece constante y es mantenida y sostenida a fin de satisfacer una necesidad.

Tipos de motivación

Cuando se habla de motivación pensamos en energía, empuje, ímpetu, fuerza potencia de una persona hacia algo o hacia una meta. Toda motivación nos lleva realizar un esfuerzo adicional a lo que normalmente realizamos en nuestra vida cotidiana. Es así que toda motivación está llena de incentivos y necesidades que debemos alcanzar. Algunos se motivan con factores internos buscando satisfacciones propias o superaciones personales, mientras que otros buscan ser recompensado con aprecio, aceptación, dinero, calificaciones altas, etc. o evitar el castigo, exclusión, descuentos, etc.

En este sentido, están movidos tanto por motivaciones internas llamadas motivaciones intrínsecas así como por motivaciones externas llamadas motivaciones extrínsecas. Ballester (2002) afirma: “podemos hablar de dos tipos de motivación, la motivación intrínseca y la motivación extrínseca” (p.38).

La motivación intrínseca

La motivación intrínseca es la disposición espontanea a buscar hacer cosas interesantes, placenteras o agradables para la persona. Woolfolk (2010) indica que: “La **motivación intrínseca** es la tendencia natural del ser humano a

buscar y vencer desafíos, conforme perseguimos intereses personales y ejercitamos capacidades” (p.376).

Se puede decir que ciertas aficiones, hobbies y gustos que tienen las personas son grandes estimulantes ya que se forma una “química” hacia algo que le parece gratificante y placentero actuando tan sólo porque disfruta de esa actividad; sin estar obligado a hacerlo y sin el incentivo de alguna recompensa adicional. Reeve (2010) aclara con lo siguiente:

Cuando las personas tienen una **motivación intrínseca**, actúan por su propio interés, “porque es divertido”, y debido a la sensación de reto que le proporciona esa actividad. Esta conducta ocurre en forma espontánea y no se realiza por ninguna razón instrumental (extrínseca). (p.83)

Pasión es lo que caracteriza a estas personas que poseen este tipo de motivación que lo podemos observar en deportistas, pintores, novelistas, poetas, escultores o artistas que desarrollan el placer en los que hacen o ejecutan. Pero el hombre común y corriente también posee este tipo de motivación interna cuando sale de la rutina y realiza algún deporte los fines de semana o se inscribe en algún taller o curso como por ejemplo: Baile, pintura, teatro, artes marciales, etc. Ya que los relaja o les llena de satisfacción. Ballester (2002) afirma: “conviene recordar la importancia de la motivación intrínseca que, siendo la más importante es la menos usada en las aulas” (p.41). Esto es algo que debe preocuparnos a los maestros y hacer una reflexión de nuestra práctica docente de cómo estamos motivando a nuestros estudiantes para que ellos sean responsables de su propios aprendizaje por que debe nacer en ellos la necesidad de superarse constantemente sin ningún estímulo externo como la nota, los puntos adicionales, las suspensiones, la repitencias u otros estímulos que causan stress o conflicto en la persona.

La motivación extrínseca

Llamamos a la motivación extrínseca a todos aquellos estímulos que se origina fuera de la persona, en este sentido nos movemos bajo incentivos, recompensas o conseguir un beneficio externo. Reeve (2010) sostiene:

La motivación extrínseca proviene de los incentivos y consecuencias en el ambiente, como alimento, dinero, alabanzas, atención, calcomanías, estrellas doradas, privilegios, fichas, aprobación, becas, dulces, trofeos, puntos adicionales, certificados, premios, reconocimiento público, una palmada en la espalda, galardones y diversos planes de incentivo. (p.84)

Vemos que esto está sujeto a premio, recompensa o incentivo pero también a evitar sanción o castigo. Constantemente y en la vida diaria se ven este tipo de estímulos como por ejemplo: al ir al trabajo temprano para que no nos descuenten, marcar la tarjeta de salida, los padres de familia premian a sus hijos cuando sacan buenas notas, etc.

Woolfolk (2010) nos aclara mas sobre este tipo de motivación: “si hacemos algo para obtener una calificación, evitar un castigo, agradecer al profesor o por cualquier otra razón que tenga muy poco que ver con la propia tarea, experimentamos **motivación extrínseca**” (p.376). Este tipo de motivación no es muy buena a largo plazo ya que la recompensa es lo único que estimula la conducta del individuo y no el deseo de superación.

Debemos aclarar que la vida del ser humano está dado por estos dos tipos de motivaciones tanto si uno tiene una meta a corto o largo plazo, se dan en toda la vida. Ballester (2002) recomienda lo siguiente: “lo ideal es una combinación de la motivación intrínseca y de la motivación extrínseca, potenciando la primera y complementándola con a la segunda” (p.138).

Teorías de la motivación

Explicar algún fenómeno como la motivación ha sido una tarea ardua de muchos investigadores ya que cada uno de ellos trata de comprender primero la realidad de los que observa y en segundo lugar describirla para luego explicar del por qué ocurre dicha conducta. En términos científicos se dice que para poder explicar cualquier hecho, acontecimiento o fenómeno se necesita una teoría que la explique. McClelland (1989) señala: “Casi todo el mundo tiene una teoría explícita o implícita de la motivación” (p.620).

Para poder explicar que motiva a la persona a realizar tales o cuales actos, necesitamos tener una teoría que explique cuál es el mecanismo internos o externo de la persona a realizar acciones hacia algo, para comprender por qué queremos lo que queremos y porque hacemos lo que hacemos, al respecto Reeve (2010) sostuvo que: “Para explicar por qué la gente hace lo que hace, necesitamos una teoría de la motivación. El aspecto esencial de una teoría de la motivación es explicar qué da energía y dirección a la conducta” (p.6)

Debemos aclarar que el individuo busca primero satisfacer sus necesidades fisiológicas y después las demás necesidades que les produzcan satisfacción o felicidad. En este sentido las personas cuyas necesidades son satisfechas se desempeñan mejor en la sociedad ya que son felices. Para explicar la motivación que impulsa a las personas han surgidos teorías llamadas “Teorías de la motivación humana” que se encuentra dentro del campo de la Psicología del comportamiento.

Teoría de las Necesidades de McClelland:

Necesidades

La necesidad hace alusión a la falta de algo que es imprescindibles para uno o carencia de algo que causa algún un desequilibrio en la persona, que es

necesario atender. Según Reeve (2010) “Una necesidad es cualquier condición inherente a la persona que es esencial y necesaria para la vida, el desarrollo y el bienestar. Cuando las necesidades se ven cuidadas y satisfechas, se mantiene y aumenta el bienestar” (p.58).

Para Maslow (1991) “El estudio de la motivación debe ser, en parte, el estudio de los fines, de los deseos o de las necesidades últimas del ser humano” (p.6).

Dicaprio (1996) manifiesta: “las necesidades ejercen una fuerza dinámica que influye significativamente en la conducta” (p.131).

Para comprender el funcionamiento del proceso motivacional, Palmero, Guerrero, Gómez, Carpi y Gorayeb (2001), proponen el siguiente concepto de necesidad: “es un término utilizado para referirse a aquellas situaciones en las que un organismo experimenta y/o manifiesta carestía de algún elemento importante para su funcionamiento” (p.30).

La teoría de las tres necesidades fue propuesta por el Psicólogo norteamericano David McClelland (1927-1998), en el año 1961 en su libro *The Achieving Society* exponiendo que todo individuo poseen tres necesidades dominantes tomando como base la teoría de la personalidad de Henry Murray (1938). Para McClelland los seres humanos tienen inclinación a satisfacer ciertas necesidades interna que se ven reflejadas en su conducta por ejemplo: alguno se inclina a conseguir logros sobresalientes con un gran deseo de excelencia mientras que otros se sienten una gran necesidad de tener poder mediante el desarrollo de liderazgo. Sin embargo, también podemos encontrar personas con grandes potencialidades para estar en contacto con la gente y ayudar a los demás en otras palabras tienen un gran poder de afiliación.

Importancia de la variable motivación

En todos aquellos estudiantes que se encuentran fuertemente motivados se ha observado, que tienen mejores resultados, que aquellos que se encuentran menos estimulados a pesar que tienen la misma capacidad, esto se observa en todos los campos profesionales y más aún en la parte educativa. Si un estudiante se presenta ante una clase sin estímulos su nivel de desempeño disminuirá. Más aún si no recibe una retroalimentación adecuada no habrá esfuerzo de su parte.

La motivación está relacionada directamente a alcanzar un objetivo, algo que sea estimulante para él. De ahí radica la importancia de la motivación ya que con ello se puede alcanzar altos niveles de desarrollo. Para algunos, el éxito en lo que hacen puede ser un gran estímulo para sentirse más valorados y reconocidos por otros. Para otros, asumir el control de las situaciones y estar sobre otros siendo líderes, es un gran estímulo para seguir progresando y a la vez conducir al éxito al equipo. Mientras que para otros, ser el centro de apoyo puede generar en la persona la satisfacción de dar y recibir afecto y consideración.

Se puede hablar mucho sobre la necesidad de poder, si es positiva o negativa. Pero cuando esta necesidad de poder es socializada y es empleada adecuadamente puede energizar la labor de una institución y construir ventaja competitiva entre sus miembros. Pero cuando es individual, se torna negativa para ellos.

Desarrollar el espíritu de trabajo es importante en toda institución, empresa o para desarrollar alguna disciplina, es parte de sentirse en familia, es crear la integración social originando un sentido de pertenencia, son estímulos que crean las condiciones para alcanzar un mejor desempeño en las personas. Esta necesidad de afiliación que integra a individuos es importante porque cohesiona al grupo y ayuda a controlar las tensiones en las relaciones sociales.

Todos nos hemos sentimos estimulados en algún momento por algo muy apremiante y nuestro comportamiento lo muestra porque sentimos una reacción de gran necesidad para satisfacerla. Es importante conocer más de ella a fin de ayudarnos para nuestro desarrollo personal. Gonzales (2008) afirma: “El estudio de la motivación consiste en el análisis del porque del comportamiento, de ahí su importancia fundamental para cualquier campo de la psicología.” (p.59).

En cuanto a su importancia en nuestra vida ya se han manifestado algunos autores así tenemos que:

Para Alonso (2016): “El estudio de la motivación humana es importante para la vida de las personas o de los grupos.” (p.203).

Gonzales (2008) nos dice que: “La motivación constituye una aspecto fundamental de la personalidad humana. El núcleo central de la persona está constituida por sus necesidades y motivos” (p.59).

Dimensiones y componentes de la motivación

Como se ha mencionado anteriormente la teoría de McClelland se fundamenta en las tres necesidades. Robbins y Judge (2009) mencionan en su libro Comportamiento Organizacional:

La teoría de las necesidades de McClelland fue desarrollada por David McClelland y sus asociados. Se centran en tres necesidades: logro, poder y afiliación, que se definen como sigue:

- Necesidad de logro (nLog): Impulso por sobresalir, por obtener un logro en relación con un conjunto de estándares, de luchar por el triunfo.
- Necesidad de poder (nPod): Es la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera que no lo hubieran hecho por sí mismos.

- Necesidad de afiliación (nAfi): Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. (p.180)

Las características, dimensiones y componentes de la motivación

Dimensión 1: Necesidad de afiliación (nA)

Se llama así al deseo que tiene la persona a tener amigos y cooperar con ellos esto lo lleva a conocer gente, mostrar amistad, integrarse a otros, ser reconocido, amar y ser amado y aceptado. Estos son estímulos muy atractivos para ellos. Por este motivo se observa que en toda organización existen personas que les fascina organizar reuniones de confraternidad, de unión, o de salud de sus demás compañeros. Sanz, Menéndez, Rivero y Conde (2013) refieren acerca de la necesidad de afiliación lo siguiente: “es el grado en que una persona necesita establecer relaciones interpersonales amistosas y ser aceptado por los demás. Su objetivo es conseguir la integración en el grupo y la valoración positiva por parte de los que le rodean” (p.368).

La necesidad de afiliación afianza el grupo crea la unión entre sus integrantes a fin de hacerla más eficaz es por eso que se dice que el equipo es mucho más que la suma de sus integrantes. Dicaprio (1996) Sostiene: “la necesidad de afiliación significa la búsqueda de compañía, el trabajar cerca de los demás en un esfuerzo conjunto, ser agradables para quienes nos agradan, forma relacionarse en forma íntima con ciertas personas, ser atractivo para algunos” (p.152).

Como mencionan los autores antes citados la necesidad de afiliación es la inclinación que tiene las personas de estar en contacto con otras personas e interactuar entre ellas. Sienten satisfacción cuando realizan tareas en grupos desarrollando relaciones interpersonales muy estrechas. Les gusta ser valorado y aceptados.

Con relación a lo anterior las personas con alta necesidad de afiliación evidencian conductas propias, como lo señala Dicaprio (1996): “una persona puede revelar la necesidad de compañía (necesidad de afiliación) por una variedad de conductas como inscribiéndose en asociaciones, teniendo conversaciones telefónicas frecuentes, desarrollando habilidades sociales, afirmando frecuentemente simpatía por la gente” (p.131).

En este sentido existen algunas características que muestran a una persona con alta necesidad de afiliación:

- ❖ Establecen relaciones interpersonales amistosas
- ❖ Les gusta el contacto con los demás
- ❖ Se sienten bien al pertenecer a un grupo
- ❖ Les gusta ayudar a los demás

Dimensión 2: Necesidad de poder (nP)

La necesidad de poder es la tendencia sobre el deseo de controlar, Dominar o tener influencia sobre otros influenciando en su conducta o pensamiento. A estos le satisface ser obedecidos, adquirir algún status o prestigio. Sanz, Menéndez, Rivero y Conde (2013) establecen que: “la necesidad de poder se manifiesta por el poder de control, influencia y persuasión sobre las conductas o pensamientos de los demás, y por el deseo de producir impacto en las personas de alrededor” (p.368).

En relación a esto Chóliz (2004) afirma: “El motivo de poder es el interés por dominar y controlar el comportamiento de los demás” (p.47). Aquí vemos que la necesidad de poder es la tendencia que tiene el individuo de poder controlar, dominar e influir sobre las conductas de otro individuos. Buscan satisfacer sus expectativas buscando seres reconocidos como líderes de un grupo o de alguna organización.

Podemos mencionar algunas características de personas de una necesidad de poder alto:

- ❖ Quieren prestigio y status.
- ❖ Les gustan que predominen sus ideas.
- ❖ Ejercen influencia y controlan a otros.
- ❖ Desean ocupar puestos de alto nivel y toma de decisiones.

Dimensión 3: Necesidad de logro (nL)

La necesidad de logro es la inclinación que tienen las personas de sentir satisfacción de lograr los objetivos propuestos y de terminar la tarea con éxito. Le gusta sobrepasar los estándares de calidad y excelencia. Vencer desafíos, avanzar y crecer es el paradigma para tener un desempeño superior a los demás. Chóliz (2004) afirma: “el motivo de logro es la tendencia a buscar éxito en tareas que implican la evaluación del desempeño, o en palabras de McClelland, el interés por conseguir un estándar de excelencia.” (p.7).

Existen historias inspiradoras de grandes emprendedores, deportista, inventores, exploradores que inspiran por su gran espíritu de lucha y que han hecho historia que nos demuestran tener una gran necesidad de logro por eso Robbins y Judge dicen acertadamente (2009): “Impulso por sobresalir, por obtener un logro en relación con un conjunto de estándares, de luchar por el triunfo” (p.180). Sin embargo, no es privilegio de estas personas tener esas necesidades tan desarrolladas.

Para McClelland (citado por Yépez y Yépez 2014): “Es la necesidad del ser humano de actuar dentro del ámbito social, buscando metas sucesivas derivando al mismo tiempo satisfacción” (p.368).

Las personas con alta necesidad de logro presentan las siguientes características:

- ❖ Deseo de excelencia.
- ❖ Tener éxito en situaciones competitivas
- ❖ Requiere retroalimentación sobre el rendimiento.
- ❖ Hacer las cosas mejor y buscar nuevas formas de actuar para mejorar su trabajo.

Bases teóricas de la variable práctica docente

El docente

Las profundas cambios que está sufriendo el mundo en todos los campo está produciendo un nuevo contexto mundial. Estos cambios están exigiendo asumir nuevos retos a nuestro sistema educativo donde el docente debe asumir nuevos roles. El docente debe responder a estos nuevos requerimientos que le impone la sociedad en forma efectiva, a estos cambios que estamos experimentando. Minedu (2012): “Hoy el país y el mundo requieren que la profesión docente se resitúe en los cambios que vienen sucediendo” (p.5).

Estar preparados ante esta nueva visión del mundo también exige la necesidad de formularse sobre el papel del docente para formar un nuevo hombre con más competencias que pueda enfrentar a esta sociedad en constante cambio. Ante esta realidad el Minedu (2012) se enfatiza lo siguiente: “En consecuencia, la sociedad actual pide a los educadores preparar a las nuevas generaciones” (p.5).

Se puede citar algunos autores que nos darán más idea de los nuevos roles que todo docente debe asumir para afrontar los desafíos de una sociedad futura aún en construcción.

Al respecto Ballester (2002) afirma:

El profesorado es un orientador y consultor de las actividades educativas, no es el único foco de información y control del aula,

sino que el alumnado está dedicado a su trabajo y al aprendizaje, siendo el profesorado una ayuda y soporte a estas actividades con los que esto supone de ahorro de energía. (p.34)

Fierro, Fortoul y Rosas (1999) sostienen que:

Un maestro que reflexiona críticamente sobre su práctica no puede mantenerse al margen de las ideas, los conceptos y las experiencias educativas de otros docentes. El docente no tiene que estudiar obligatoriamente algo que le es impuesto. Si no lo hace para entender, para sustentar sus ideas¹⁶. (p.26)

El profesor es el elemento esencial del cambio debe pensar y reflexionar sobre su práctica y de cómo aprenden sus alumnos, cuáles son sus estilos de aprendizajes, que conocimientos debe impartir y para que le va a servir a sus estudiante en su vida practica, que valores y que filosofía de vida inspirar para que sus alumnos sean capaces de asumir nuevos retos en la vida.

Para afrontar y prepararse mejor en su labor educativa el docente debe ser un constante indagador e investigador a fin de perfeccionarse en su práctica educativa. Estar aprendiendo siempre es lo que identifica a un buen docente. Fierro, Fortoul y Rosas (1999) dan una nueva expectativa: “Ser maestro es también ser aprendiz. El aula es igualmente para nosotros un espacio en el que podemos aprender” (p.43).

Trabajar sobre las emociones es lo que causa un impacto en la formación de los estudiantes y lo que los lleva a tener una base moral que los impulse en su vida, por eso se dice que un buen profesor inspira. Al respecto de ello Fierro, Fortoul y Rosas (1999) puntualizan:

Ya no basta con el maestro que enseña; ahora es necesario un maestro que aliente en sus alumnos el deseo de conocer –con

todo lo que ese deseo implica para llegar a ser mejores seres humanos- y que los prepare para ello³³” (p.40).

Por último, es importante reflexionar sobre la actuación de profesor como líder educativo, como indagador e investigador, buscando siempre su crecimiento profesional siendo para esto “un estudiante de por vida”, con la vocación de preparar a sus estudiantes para la creación de una sociedad mejor.

La práctica docente

El vertiginoso avance de la ciencia y tecnología ha generado una transformación en la visión, pensamiento y estilo de vida de la sociedad ante este nuevo panorama es imprescindible también una transformación profunda en la educación. Ya que la nueva educación debe poner a los alumnos como protagonista de su propio aprendizaje desarrollando todas sus potencialidades para innovar modificar o desarrollar nuevas alternativas de solución creando una nueva mentalidad para su desarrollo. No solo la educación debe ser para el desarrollo personal del individuo sino también para el desarrollo económico y social del país.

Para ello, el docente es un elemento estratégico que actúa directamente en la formación del estudiante mediante su práctica pedagógica. Esta labor pedagógica en coordinación con las autoridades educativas y los padres de familia, teniendo una visión compartida, es indispensable para el cambio y transformación de la educación. Fierro, Fortoul y Rosas (1999) afirman:

Entendemos la práctica docente como una praxis social, objetiva e intencional en la que intervienen los significados, las percepciones y las acciones de los agentes implicados en el proceso –maestros, alumnos, autoridades educativas y padre de familia, así como los aspectos político-institucionales,

administrativos y normativos que, según el proyecto educativo de cada país, delimitan la función del maestro⁷” (p.21).

El rol del profesor debe cambiar a una metodología más activa haciendo uso estratégico de procedimientos de aprendizaje más eficaces, guiando el aprendizaje de los estudiantes, conociendo como aprende cada uno de ellos según su realidad y reflexionado constantemente acerca de su práctica pedagógica. Según el Minedu (2012): “En la práctica docente, el manejo de saberes pedagógicos y disciplinares, y el conocimiento de las características de los estudiantes y su contexto, implican una reflexión sistemática sobre los procesos y fines de la enseñanza” (12).

Importancia de la práctica docente

Hablar de la importancia de la práctica docente es hablar del rol que juega el maestro en la educación de la futura generación. Es reflexionar sobre su función como formador, guía, orientador para alcanzar los aprendizajes necesarios para que sus estudiantes sean exitosos. El docente durante su práctica educativa tiene que responder ante las necesidades de la sociedad y responder efectivamente a cuestionamiento como ¿Cuál es el rol del docente en nuestros días? ¿Qué grado de responsabilidad tiene? ¿Cómo superar los desafíos actuales? ¿Cómo se va a enfrentar ante las demandas educativas?

A través de la práctica docente se logra descubrir diferentes situaciones en la que los estudiantes van demostrando sus habilidades, virtudes y potencialidades pero también sus deficiencias, su desinterés, su falta de cumplimiento, comportamiento inadecuado, falta de materiales o útiles escolares y sobre todo la falta de interés de los padres y madres de familia en el acompañamiento de su hijo, lo que dificulta la labor del docente. Todo esto hace que la práctica docente este en constante cambio y pendiente para superar todos estos escollos, innovando y utilizando otras estrategias que puedan llevar adelante su función como transformador de la nueva generación.

La práctica docente toma importancia primordial ya que es él generador del cambio y el desarrollo de la educación. Además todas las teorías acumuladas durante años son contrastadas con la realidad educativa y el contexto, para poder comprobar si son ciertas o no lo que nos enseñaron en la universidad. Muchas veces los docentes chocan con la realidad porque la praxis educativa no solo tiene que ver con aplicar ciertos métodos o estrategias para el desarrollo de su función sino también debe contarse con el contexto, el ambiente, la realidad socio-económico y hasta la relación que tiene los estudiantes con sus padres. Esto hace que el docente hagan una profunda reflexión de las características de la realidad en que trabaja y entiende que tiene que hacer constantes cambio, ajustes, ser flexible algunas situaciones y en otras no; ahora ya entiende que no solamente tiene que ser un agente transformador sino que también que la sociedad le exige que sea innovador, que esté dispuesto aprender y seguir aprendiendo, transmitir pasión por los que hace, poseer entereza y autoridad sin ser autoritario, valorar y estimular la creatividad, ser intuitivo y observador.

Dimensiones de la práctica docente

Las características, dimensiones y componentes de la práctica docente son las siguientes:

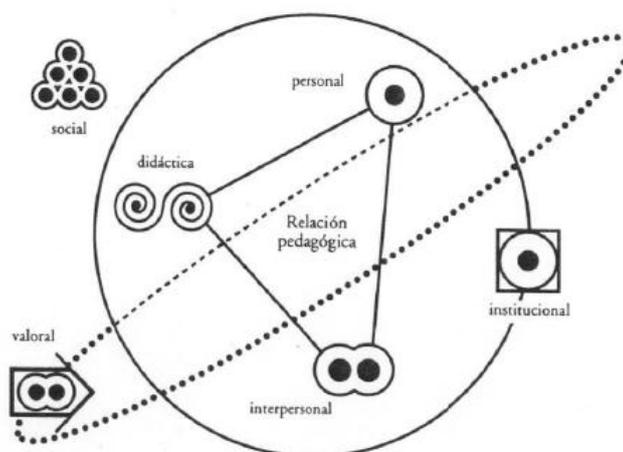


Figura 1. Dimensiones de la práctica docente
Fuente: Fierro, Fortoul y Rosas (1999)

Dimensión 1: Personal.

Fierro, Fortoul y Rosas (1999) al respecto afirma: "En este nivel se asientan las decisiones fundamentales del maestro como individuo, las cuales vinculan de manera necesaria su quehacer profesional en las formas de actividad en las que se realiza en la vida cotidiana¹⁹" (p.29).

Una de las primeras tareas que debe hacer todo docente es identificarse como maestro asumir su rol, tener un compromiso de superación personal de reflexionar sobre su práctica y que desea la sociedad de él. También que espera él de su profesión, que le motiva, que le alienta, pero también que le desmotiva y que le hace dudar, como creemos que ven nuestros estudiantes la labor que desempeñamos, si es suficiente lo que hago o debería dar más o prepararme mejor, si me siento satisfecho o no de mi desempeño; son preguntas que en algún momento se ha hecho un docente, haciendo exploración profunda de su presente pasado y futuro. Para el Minedu (2012): "El docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano. Reflexiona en y desde su práctica social" (p.11).

Al fin y al cabo el maestro es un ser humano como cualquiera pero su labor como docente trasciende en la vida de los estudiantes en su constante práctica social. Fierro, Fortoul y Rosas (1999) afirman: "La práctica docente es esencialmente una práctica humana. En ella, la persona del maestro como individuo es una referencia fundamental" (p.29).

Todo educador tiene un estilo particular al estar en contacto con los alumnos, esto es, en la forma como se dirige y como se involucra en su aprendizaje. Según Kerschensteiner existen tres tipos de docentes: el llamado profesor modelo cuya acción irradia al alumno; el profesor teórico que es técnico en su labor educativa; el profesor práctico es el que contribuye a la creación de valores comunes. De alguna forma la personalidad del docente crea un referente en el pensamiento y sentimiento de sus estudiantes. Rossi

(2014) afirma: “La personalidad del docente es un factor importante a la hora de determinar el estilo con que desarrolla su labor” (p.165).

Dimensión 2: Institucional.

Fierro, Fortoul y Rosas (1999) en relación a esta dimensión nos dicen:

En esta dimensión invitaremos a reflexionar sobre la influencia de la institución escolar sobre la práctica de cada maestro y sobre lo que imprime una dimensión colectiva al quehacer individual, como las normas de comportamiento y de comunicación que en cada escuela se establecen entre colegas y autoridades y que forman parte de una cultura profesional; determinadas prácticas de enseñanza que el maestro asimila a partir del contacto con sus colegas y en su paso por distintas escuelas; costumbres, ritos y estilos de relación: modelos de gestión directiva que establecen pautas de gestión escolar e inciden el trabajo de cada maestro en sus grupo. El dinamismo de la práctica docente en su contexto institucional, determinada desde la administración del sistema educativo, transcurre a su vez en el marco de las condiciones materiales, normativas y laborales que regulan el quehacer de la escuela. (p.77)

La institución educativa es la organización donde se realiza la práctica docentes es donde se socializa la comunidad educativa y se realiza todos los esfuerzos educativos para el aprendizaje de los alumnos. El docente construye la cultura mediante su experiencia utilizando métodos, técnicas y saberes previamente programados. Cada institución educativa maneja sus propias reglas bajo alguna normativa. El trabajo docente se realiza en coordinación demás colegas realizando planes, proyectos, actividades, jornadas para el mejoramiento de la calidad educativa. Fierro, Fortoul y Rosas (1999) consideran que: “La práctica docente se desarrolla en el seno de una organización. En este sentido, el quehacer del maestro es también una tarea

colectivamente construida y regulada en el espacio de la escuela, lugar del trabajo del docente” (p.30).

Dimensión 3: Interpersonal

Para Fierro, Fortoul y Rosas (1999) la dimensión interpersonal:

Es, en esencia, el esfuerzo diario de cada maestro y proviene del hecho de que no trabaja solo, sino en un espacio colectivo que lo pone continuamente en la necesidad de ponerse de acuerdo con otros, de tomar decisiones conjuntas, de participar en acciones, de construir proyectos o de disentir frente a lo que otros colegas dicen y hacen; que le exigen encarar diversos tipos de problemas y ocupar determinada posición ante los alumnos, los demás compañeros y autoridades de la escuela. (p.32)

La práctica docente no es un trabajo aislado su labor es estratégica ya que debe estar en contacto con todos los actores de la educación: alumnos, personal directivo y padres de familia. El trabajo del docente debe estar centrado en realizar todos los esfuerzos educativos para mejorar los aprendizajes de los estudiantes y tener una formación integral que los prepare para el futuro. El docente no realiza su trabajo apartado de su entorno sino está en contacto con otros colegas o coordinando con las autoridades educativas tomando acuerdos consensuados, decisiones conjuntas, participando en acciones en bienestar de los educandos. También un agente importante que se involucra en la labor educativa del profesor es el padre de familia que debe ser el más interesado en la formación de su hijo (aunque necesita mayor contacto con la comunidad educativa porque es centro de apoyo a las necesidades de los estudiantes). Tener un buen clima institucional es importante y saludable para los estudiantes ya que ayuda a tener buenas relaciones interpersonales. Importante también para la buena formación de los alumnos ya que la construcción de sus aprendizajes debe ser en un ambiente tranquilo y seguro. Fierro, Fortoul y Rosas (1999) manifiestan al respecto: “La función del maestro

como profesional que trabaja en una institución está cimentada en las relaciones entre las personas que participan en el proceso educativo: alumnos, maestros, directores, madres y padres de familia” (p.31).

Dimensión 4: Didáctica.

Fierro, Fortoul y Rosas (1999) puntualizan:

La dimensión didáctica hace referencia al papel del maestro como agente que, a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita y guía la interacción de los alumnos con el saber colectivo culturalmente organizado, para que ellos, construyan su propio conocimiento²⁸ (p.34).

El docente es el que facilita el encuentro entre el alumno y la cultura para ello desarrolla una serie de métodos, procedimientos y estrategias para desarrollar su labor. Como orientador, el maestro ofrece oportunidades para fomentar el aprendizaje y la construcción de sus propios conocimientos a partir de los que sabe y de su entorno.

La práctica docente efectiva debe preparar al estudiante para el futuro, para interactuar con su realidad y enfrentarse a ella; para que esto ocurra se debe cambiar la forma en que se realiza el proceso de enseñanza aprendizaje pasando de lo tradicional de la mayoría de las escuelas a otra innovadora, activa y participativa. Medina y Salvador (2014) afirman: “El saber didáctico es necesario al profesorado e imprescindible para los maestros, quienes forman las actitudes y enseñan las estrategias de aprendizaje más adecuadas para aprender a lo largo de la vida” (p.5).

Saber cómo aprenden los estudiantes ayudara en la práctica docente a diseñar estrategias más efectivas para desarrollar las potencialidades del alumno. Para ello el profesor debe ser un indagador constante y un investigador de la realidad educativa, el entorno en que se desenvuelve el

alumno, así como ser un aprendiz constantes de nuevas estrategias, técnicas, nuevos enfoques y destrezas reales para que enseñar a pensar, descubrir, formular, buscar, Innovar, transformar habilidades que lo ayuden a enfrentar a este mundo cada vez mas cambiante. Ballester (2002) concluye: “En la práctica docente conviene no sólo tener conocimiento de la ciencia específica, sino de la evolución de la psicología educativa, es decir como aprende el alumno” (p.16).

Dimensión 5: Valorar.

Fierro, Fortoul y Rosas (1999):

Al considerar esta dimensión invitamos a los maestros hacer un análisis de los valores, esencialmente a través de sus actos, ya que éstos manifiestan los valores con mucho más fuerza que las palabras. En especial, su manera de resolver problemas evidencia los valores a los que ha dado preferencia en determinada situación en la que era necesario elegir, así como las opiniones que expresa frente a situaciones de enseñanza o de vida que los niños manifiestan, lo que considera y afirma como valioso y, en suma, lo que comunica a través de su palabra y de sus actos (p.36).

La dimensión valorar representa el conjunto de valores que tiene el centro educativo, ya en si el docente tiene una carga de valores sea implícita o explícitamente. La reflexión de los valores involucrados en la escuela acerca del desenvolvimiento del alumnado y su práctica, así como la misma práctica docentes constituyen también parte de su formación ya que son parte de las relaciones sociales que constantemente se dan en la escuela. Fierro, Fortoul y Rosas (1999) manifiestan que: “La práctica docente, en cuanto acción intencionalmente dirigida hacia el logro de determinados fines educativos, contiene siempre una referencia axiológica, es decir un conjunto de valores³⁰”

(p.35). De esta manera el maestro es un referente valorativo para sus estudiantes para bien o para mal.

Cuando hablamos de valores hacemos alusión a la conducta y que existe un código de conducta y de que existe un límite, es responder a sus actos, que estos tienen consecuencia y que se puede aprender de ellos. Existe muchos valores como amor, comprensión amistad honestidad, respeto, integridad, paciencia, humildad, sinceridad, puntualidad, compasión, servicio, voluntad, alegría, gratitud, generosidad, solidaridad, cortesía, etc. ¿Qué sería un mundo sin valores? todas estas cualidades ayudaran a los estudiantes a luchar para un futuro mejor y a los maestros para seguir en la labor que desempeñan y sacar fuerzas para seguir adelante para el bienestar de sus alumnos. Rossi (2014) precisa: “Los valores se traducen en actitudes, las cuales pueden pertenecer tanto a un individuo como a un grupo de personas y constituyen valiosos valioso elementos en la predicción de conductas” (p.75).

De acuerdo a su realidad, contexto, experiencia, su ubicación en la sociedad, el profesor tiene su propia visión del mundo, no solo se transmite conocimientos y habilidades sino también una forma de pensar y actuar. Acertadamente Trahtemberg (2000) nos dice: “Si no hay una orientación valorativa, la educación es ciega (no se puede educar sin una filosofía de vida y una concepción del mundo)” (p.40).

Por último, se dice que la educación llega a un alto nivel cuando la práctica docente se centra en desarrollar una educación para la vida no solo para pasar un examen, para conocer más, o para tener alguna habilidad útil sino y sobre todo sea una personal útil para la sociedad y que se desenvuelva en una sociedad y la transforme, para conseguir esto, los educandos deben tener una forma de pensar y actuar dirigidos por valores que lo enriquezcan como individuos para así tener el privilegio de ser llamados seres humanos. En relación a esto cito a De la Herrán (2011) que afirma: “Más allá de la experimentación, la innovación y el espíritu crítico están los valores. Hasta aquí llega la educación más desarrollada” (p.226).

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017?

Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Cómo se relaciona la necesidad de afiliación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo distrito de la Victoria 2017?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona la necesidad de poder y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo distrito de la Victoria 2017?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona la necesidad de logro y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación es importante, ya que nos permitirá conocer la motivación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la victoria en el año 2017. Las nuevas demandas de la sociedad hacen que la práctica docente responda de manera más eficientemente a la formación de los estudiantes. Al referirnos de la práctica docente nos estamos refiriendo al rol del profesor como agente de cambio y como impulsador del aprendizaje. Pero vemos que cada docente tiene su propio estilo de llegar a los alumnos, maneja sus propias estrategias y sabe motivarlos para el aprendizaje, pero por otro lado, tiene sus propias necesidades, ambiciones y hasta una motivación propia que los estimula para seguir con su labor educativa hasta a veces agobiante.

En este sentido, el estudio pretende medir que tipo de motivación impulsa al docente en su trabajo diario según la teoría de las necesidades de David McClelland, que explica los sentimientos y necesidades que llevan a las personas a motivarse y a ser exitosos profesionalmente. No solamente es primordial para los estudiantes que estén motivados para el aprendizaje sino también que es imperioso que los docentes estén altamente motivados. Ya que docentes felices y entusiastas en lo que hacen forman aulas felices y estudiantes entusiastas.

Ante esto, si se pretende mejorar la práctica docente en el centro educativo tenemos que determinar qué necesidades motivacionales impulsan internamente al maestro en su carrera y cómo podemos posteriormente utilizar dicha información para enfrentar las demandas de un sistema educativo cada vez más exigente.

Justificación Teórica

Promoverá el interés de seguir investigando acerca de la importancia de las necesidades emocionales de los docentes para potenciar la práctica docente. Los resultados de esta investigación serán analizados posteriormente para

futuras investigaciones a fin de mejorar el trabajo del docente. La incorporación de nuevos conocimientos que nos ayuden a enfrentar la falta de motivación que puedan presentar algunos profesionales dirigiéndolos hacia sus necesidades emocionales enriquecerían no solo el campo educativo sino también hacia otras áreas de investigación.

Justificación Práctica

Permitirá conocer si existe relación entre la motivación de logro y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria en el año 2017.

El resultado de estas investigaciones permitirá dar las recomendaciones al docente quien podrá mejorar su desempeño educativo.

Justificación Social

La investigación contribuirá como punto de partida dirigidas hacia las motivaciones internas de los individuos y servir a futuras investigaciones para que elaboren propuestas que mejoren su desempeño profesional. Para las instituciones educativas será un referente para que trabajen más en la motivación de sus docentes realizando sus investigaciones que serán parte del diagnóstico de situacional.

Justificación Metodológica

En la parte metodológica se utilizó métodos, técnicas, procedimientos e instrumentos utilizados y sus resultados que podrán ser consultados para iniciar futuras investigaciones. Se han utilizado los pasos del método científico por los que los resultados son válidos por la aplicación de sus instrumentos que fueron validados por juicio de expertos así como el tratamiento de las variables y dimensiones mediante la escala de Likert.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la motivación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la necesidad de poder y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la necesidad de logro y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

1.7. Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

1.6.2 Objetivos específicos:

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la necesidad de afiliación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la necesidad de poder y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la necesidad de logro y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo distrito de la Victoria 2017.

II. Marco metodológico

2.1. Diseño de investigación

La investigación es básica en este sentido, acerca de este tipo de investigación Behar (2008):

También recibe el nombre de investigación pura, teórica, dogmática y fundamental. Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. (p.19)

La investigación es no experimental. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista. (2014) precisan:

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la **investigación no experimental es** observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos (The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences, 2009). (p.152)

El diseño es transeccional o transversal. Como explican Hernández, Fernández y Baptista. (2014):

Los diseños de **investigación transeccional o transversal** recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede. (p.154)

Presenta **un diseño descriptivo-correlacional**, para Hernández, Fernández y Baptista. (2010):

Los **diseños transeccionales descriptivos** tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., y proporcionar su descripción. Son, por tanto, estudios puramente descriptivos y cuando establecen hipótesis, éstas son también descriptivas (de pronóstico de una cifra o valores). (p.155)

La investigación es correlacional en relación a esto Bernal (2010) sostiene:

La investigación correlacional, que tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. Examina relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica causas o consecuencias. Su principal soporte es el uso de herramientas estadísticas. (p.122)

Gráficamente se resume:

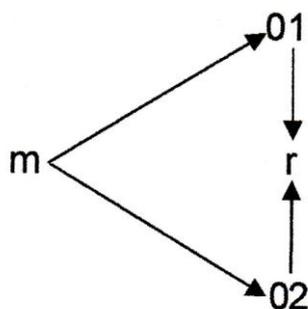


Figura 2. Esquema del diseño de investigación

Donde:

M: Es la muestra con la cual se realiza el estudio.

01: Indica la medición a la variable Motivación.

02: Indica la medición a la variable Practica Docente.

r : Relación.

Fuente: Cutipa (2016)

2.2. Variables, operacionalización

Definición conceptual

Variable 1: Motivación

Para McClelland (1989): la *motivación* se refiere por una parte a los propósitos conscientes, a pensamientos íntimos tales como <<me gusta saber tocar piano>>, <<quiero ser médico>> y <<estoy esforzándome por resolver este problema>>. Por otro lado, observamos las conductas desde fuera, la *motivación* se refiere a las inferencias relativas a propósitos conscientes que hacemos a partir de la observación de conductas” (p.20).

Las Dimensiones de la motivación de logro han sido tomadas de la Teoría de las Necesidades de McClelland. Robbins y Judge (2009) mencionan en su libro Comportamiento Organizacional:

La teoría de las necesidades de McClelland fue desarrollada por David McClelland y sus asociados. Se centran en tres necesidades: logro, poder y afiliación, que se definen como sigue:

- **Necesidad de logro (nLog):** Impulso por sobresalir, por obtener un logro en relación con un conjunto de estándares, de luchar por el triunfo.

- **Necesidad de poder (nPod):** Es la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera que no lo hubieran hecho por sí mismos.
- **Necesidad de afiliación (nAfi):** Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. (p.180)

Variable 2: Práctica docente

Fierro, Fortoul y Rosas (1999) afirman:

Entendemos la práctica docente como una praxis social, objetiva e intencional en la que intervienen los significados, las percepciones y las acciones de los agentes implicados en el proceso –maestros, alumnos, autoridades educativas y padre de familia, así como los aspectos político-institucionales, administrativos y normativos que, según el proyecto educativo de cada país, delimitan la función del maestro⁷. (p.21)

Las dimensiones han sido tomadas en una propuesta basada en la investigación-acción diseñada por Cecilia Fierro, Bertha Fortuol y Lesvia Rosas en su libro Transformación de la práctica docente (1999). Para la investigación se han utilizado las siguientes dimensiones de la práctica docente:

Dimensión personal: está relacionada a la reflexión del docente como persona y su identidad como maestro. Fierro, Fortoul y Rosas (2008) afirman: “la práctica docente es esencialmente una práctica humana. En ella, la persona del maestro como individuo es una referencia fundamental” (p.29).

Dimensión institucional: La institución educativa es la organización donde se realiza la práctica docentes es donde se socializa la comunidad educativa y se realiza todos los esfuerzos educativos para el aprendizaje de los alumnos.

Dimensión interpersonal: La práctica docente no es un trabajo aislado su labor es estratégica ya que debe estar en contacto con todos los actores de la educación: alumnos, personal directivo y padres de familia. Dentro su ambiente de trabajo se forma un clima institucional donde debe crear las condiciones de una buena convivencia escolar.

Dimensión Didáctica: la labor del profesor está relacionada al papel del docente como mediador, facilitador y orientador de los aprendizajes. Su papel es mantener acceso a la cultura utilizando estrategias para que el estudiante construya su propio aprendizaje a partir de sus conocimientos previos y de su entorno.

Dimensión valorar: la labor docente está relacionado a un conjunto de valores estimular y desarrollar en sus estudiantes, de tal manera que la escuela debe crear espacios de formación de valores.

Definición operacional

Variable 1: Motivación

A través de la encuesta de motivación (Escala de Likert) y consta de 15 ítems, las cuales están divididas en tres dimensiones: necesidad de afiliación, necesidad de poder y necesidad de logro. Basado en la teoría de las necesidades motivacionales de McClelland

Variable 2: Práctica docente

A través de la encuesta de de práctica docente (Escala de Likert) y consta de 32 ítems. Las cuales están en cinco ítems: dimensiones: personal, institucional, interpersonal, Didáctica, valorar. Basado en Fierro, Fortoul y Rosas (1999)

Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable de la motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango por dimensiones	Nivel y rango de la variables
Necesidad de afiliación (nA)	<ul style="list-style-type: none"> - Le gusta el contacto con los demás. - Busca relaciones amistosas y las encuentran. - Se sienten bien al pertenecer a un equipo. - Le gusta ayudar a los demás. 	5		Baja 11 - 14 Media 15 - 19 Alta 20 - 25	
Necesidad de poder (nP)	<ul style="list-style-type: none"> - Quiere prestigio y estatus - Le gusta que predominen sus ideas - Ejerce influencia y controlar a otros. 	5	1. Nunca (N). 2. Casi nunca (CN). 3. A veces (AV.) 4. Casi siempre (CS). 5. Siempre (S)	Baja 8 - 12 Media 13 - 18 Alta 19 - 25	Baja 40 - 50 Media 51 - 61 Alta 62 - 74
Necesidad de logro (nL)	<ul style="list-style-type: none"> - Deseo de excelencia - Tener éxito en situaciones competitivas. - Requiere retroalimentación. - Hacer las cosas mejor. - Buscan y asumen responsabilidades 	5		Baja 10 - 14 Media 15 - 19 Alta 20 - 25	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Operacionalización de la variable práctica docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango por dimensiones	Nivel y rango de la variables
Personal.	- Vocacional - Proyección - Satisfacción	7		Mala 26 - 28 Regular 29 - 31 Excelente 32 - 35	
Institucional	- Liderazgo	4		Mala 7 - 10 Regular 10 - 14 Excelente 15 - 20	
Interpersonal	- Alumnos - Docentes - Autoridades - Padres de familia	5	1. Nunca (N). 2. Casi nunca (CN). 3. A veces (AV.) 4. Casi siempre (CS). 5. Siempre (S)	Mala 17 - 18 Regular 19- 21 Excelente 22 - 25	Mala 115 - 129 Excelente 130 - 144 Alta 145 - 160
Didáctica.	- Métodos - Técnicas - Coordinación	9		Mala 23 - 29 Regular 30 - 36 Excelente 37 - 45	
Valorar.	- Explícita - Implícita	7		Mala 26 - 28 Regular 29 - 31 Excelente 32 - 35	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población

Para Arias (2012):

La población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio. (p.81)

La población, objeto de estudio, estuvo constituida por 100 docentes de la I.E. César A. Vallejo del distrito de la victoria. Siendo la población censada.

Tabla 3

Población de la institución educativa César A. Vallejo del distrito de la Victoria.

N. °	Institución educativa	Cantidad total
1	I.E. César A. Vallejo	100
Total		100

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

Técnica

Se utilizó como técnica la encuesta. Según Arias (2012): “Se define la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (p.72).

Instrumento

Ficha técnica del instrumento que mide la motivación

Ficha técnica:

Nombre	:	Cuestionario sobre motivación
Autor	:	Dr. Luis Alberto Vicuña Peri
Adaptado por	:	Luis Alberto Montalvo Reyes
Año	:	1996.
Tipo de instrumento	:	Cuestionario
Objetivo	:	Determinar el nivel de la motivación en los docentes de la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria. Basado en la teoría sobre las motivaciones de McClelland.
Lugar de aplicación	:	I.E. César A. Vallejo.
Forma de aplicación	:	Directa
Duración	:	10 minutos
Descripción de la prueba	:	Se ha elaborado un cuestionario con un total de 15 ítems, distribuido en 3 dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de logro con 5 ítems. - Necesidad de poder con 5 ítems. - Necesidad de Afiliación con 5 ítems. Se utilizó la escala tipo Likert: <ul style="list-style-type: none"> - Nunca (N) = 1 - Casi nunca (CN) = 2 - A veces (AV) = 3 - Casi siempre (CS) = 4 - Siempre(S) = 5 Tuvo como nivel y rango <ul style="list-style-type: none"> - Baja (40 – 50) - Media (51 – 61) - Alta (62 – 74)

Ficha técnica del instrumento que mide la práctica docente

Ficha técnica:

Nombre	:	Cuestionario sobre práctica docente
Autora	:	Veronika Salinas Erazo
Adaptado por	:	Luis Alberto Montalvo Reyes
Año	:	2014
Tipo de instrumento	:	Cuestionario
Objetivo	:	Determinar el nivel de la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria. Basado en los autores Fierro, C., Fortoul B. y Rosas L. (1999)
Lugar de aplicación	:	I.E. César A. Vallejo.
Forma de aplicación	:	Directa
Duración	:	15 minutos
Descripción de la prueba	:	<p>Se ha elaborado un cuestionario con un total de 23 ítems, distribuido en 5 dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal con 7 ítems. - Institucional con 4 ítems. - Interpersonal con 5 ítems. - Didáctica con 9 ítems - Valorar con 7 ítems <p>Se utilizó la escala tipo Likert:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nunca (N) = 1 - Casi nunca (CN) = 2 - A veces (AV) = 3 - Casi siempre (CS) = 4 - Siempre(S) = 5 <p>Tuvo como nivel y rango</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mala (115 – 129) - Regular (130 – 144) - Excelente (145 – 160)

Validez

Para Hernández, R., Fernández, C. y Baptista. (2014): “La **validez**, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir”.

Los instrumentos fueron sometidos a juicio de expertos para determinar la validez de contenido.

Tabla 4

Validación del cuestionario por juicio de expertos sobre motivación

N°	Expertos	Suficiencia del instrumento	Resultado de aplicación
Experto 1	Dr. Chantal Jara Enrique	Hay suficiencia	Aplicable
Experto 2	Dr. Segundo Pérez Saavedra	Hay suficiencia	Aplicable
Experto 3	Dra. Betty Trujillo Medrano	Hay suficiencia	Aplicable

Fuente: *Certificado de validez de contenido por juicio de expertos (Anexo 4)*

Del análisis de la tabla 4, se infiere que la ponderación general del instrumento, en base a la opinión de los expertos consultados, es aplicable.

Tabla 5

Validación del cuestionario por juicio de expertos sobre práctica docente

N°	Expertos	Suficiencia del instrumento	Resultado de aplicación
Experto 1	Dr. Chantal Jara Enrique	Hay suficiencia	Aplicable
Experto 2	Dr. Segundo Pérez Saavedra	Hay suficiencia	Aplicable
Experto 3	Dra. Betty Trujillo Medrano	Hay suficiencia	Aplicable

Fuente: *Certificado de validez de contenido por juicio de expertos (Anexo 5)*

Del análisis de la tabla 5, se infiere que la ponderación general del instrumento, en base a la opinión de los expertos consultados, es aplicable.

Confiabilidad

Para Hernández, R., Fernández, C. y Baptista. (2014): “La **confiabilidad** de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (Hernández-Sampieri *et al.*, 2013; Kellstedt y Whitten, 2013; y Ward y Street, 2009)”.

Se aplicó una prueba piloto a 20 docentes de I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria, para los resultados de la confiabilidad se utilizó la prueba de Alfa de Cron Bach. El resultado de la confiabilidad fue de alta confiabilidad.

Tabla 6

Fiabilidad del instrumento: motivación

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,849	15

Fuente: prueba piloto

En la Tabla 6 se puede observar que el coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0,849, lo que muestra que el instrumento constituido por 15 ítems de la variable motivación es de alta confiabilidad.

Tabla 7

Variable 1: Motivación

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	51,5500	64,261	,345	,846
VAR00002	51,4500	63,524	,528	,840
VAR00003	51,4500	66,787	,131	,855
VAR00004	51,9000	64,832	,334	,846
VAR00005	52,5500	57,629	,611	,831
VAR00006	52,7000	56,116	,631	,829
VAR00007	52,4000	60,042	,594	,834
VAR00008	53,1000	59,042	,496	,839
VAR00009	52,0500	57,734	,621	,831
VAR00010	52,5000	56,368	,731	,824
VAR00011	52,2000	59,011	,438	,844
VAR00012	52,1500	54,661	,764	,820
VAR00013	51,6000	65,200	,364	,846
VAR00014	52,0000	60,421	,523	,837
VAR00015	53,7000	65,695	,113	,862

Tabla 8
Base de dato de la prueba piloto de la variable motivación

	Motivación														
	Necesidad de afiliación (nA)					Necesidad de poder (nP)					Necesidad de logro (nL)				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	4	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4
2	3	5	5	3	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	2
3	5	5	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3
4	5	4	5	4	3	4	3	2	4	4	4	4	5	5	1
5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	1
6	3	5	5	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	2
7	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	1	1	4	2	2
8	4	4	4	5	1	1	4	1	5	4	1	4	4	4	3
9	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	1
10	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2
11	3	3	5	4	4	1	3	1	2	1	5	1	4	4	1
12	5	5	5	4	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2
13	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3
14	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3
15	5	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	2
16	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1
17	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	5	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	3
20	5	4	5	5	3	5	4	4	5	3	4	4	4	3	1

Tabla 9
Fiabilidad del instrumento: Práctica docente

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	32

En la Tabla 9, se puede observar que el coeficiente de Alfa de Cronbach 0,895, lo que muestra que el instrumento constituido por 32 ítems de la variable práctica docente es de alta confiabilidad.

Tabla 10

Variable 2: Práctica docente

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	137,6000	85,832	,641	,889
VAR00002	137,5500	85,629	,693	,888
VAR00003	137,8000	91,326	,006	,900
VAR00004	137,6500	83,818	,703	,887
VAR00005	137,6500	87,292	,462	,892
VAR00006	137,6500	87,082	,485	,891
VAR00007	137,4500	87,629	,532	,891
VAR00008	137,8500	89,924	,141	,897
VAR00009	138,6500	89,818	,089	,900
VAR00010	138,5500	83,524	,414	,894
VAR00011	138,8000	89,326	,138	,899
VAR00012	137,9000	82,832	,626	,888
VAR00013	138,4500	81,103	,619	,888
VAR00014	137,5500	86,155	,509	,891
VAR00015	137,3500	88,661	,539	,892
VAR00016	137,8000	87,853	,323	,894
VAR00017	137,9500	86,366	,489	,891
VAR00018	137,9000	86,726	,377	,893
VAR00019	137,7000	86,642	,524	,891
VAR00020	137,4500	84,892	,697	,888
VAR00021	138,2500	86,092	,268	,898
VAR00022	137,7000	86,326	,558	,890
VAR00023	137,7000	86,116	,481	,891
VAR00024	137,7000	83,168	,757	,886
VAR00025	138,3000	84,958	,454	,892
VAR00026	137,4500	85,418	,640	,889
VAR00027	137,5000	87,947	,448	,892
VAR00028	137,5000	87,632	,487	,892
VAR00029	137,5500	89,103	,288	,894
VAR00030	137,6500	83,713	,713	,887
VAR00031	137,6000	88,147	,380	,893
VAR00032	137,6000	87,621	,439	,892

Tabla 11

Base de dato de la prueba piloto de la variable práctica docente

	Practica docente																															
	Personal							Institucional				Interpersonal					Didáctica						Valoral									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4
2	5	5	5	5	4	4	5	3	2	3	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	5	5	4	5	4	2	3	3	4	4	5	5	3	3	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5
4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
6	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	2	3	2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5
16	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5
17	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4
18	5	4	5	5	5	5	5	4	4	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
19	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
20	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5

2.5. Métodos de análisis de datos

El método utilizado en el análisis de datos es de naturaleza cuantitativa utilizándose el programa SPSS para el procesamiento de los resultados, los cuales son presentados en tablas y gráficos con su respectiva interpretación.

2.6 Aspectos éticos

El presente estudio pretende encontrar el nivel de la motivación y de la práctica docente de la IE Cesar A. Vallejo.

Al aplicar los instrumentos de investigación se hizo de forma consciente y voluntaria de los docentes participantes en la investigación.

El marco teórico fue elaborado evitando en todo momento todo tipo de plagio de otras investigaciones realizadas

III. Resultados

3.1. Descripción de los resultados

Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de I.E. César Vallejo del distrito de la Victoria 2017. Se procedió a representar gráficamente tales resultados, tal como se muestra a continuación:

Tabla 12

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable motivación en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	20	20%
Media	58	58%
Alta	22	22%
Total	100	100%

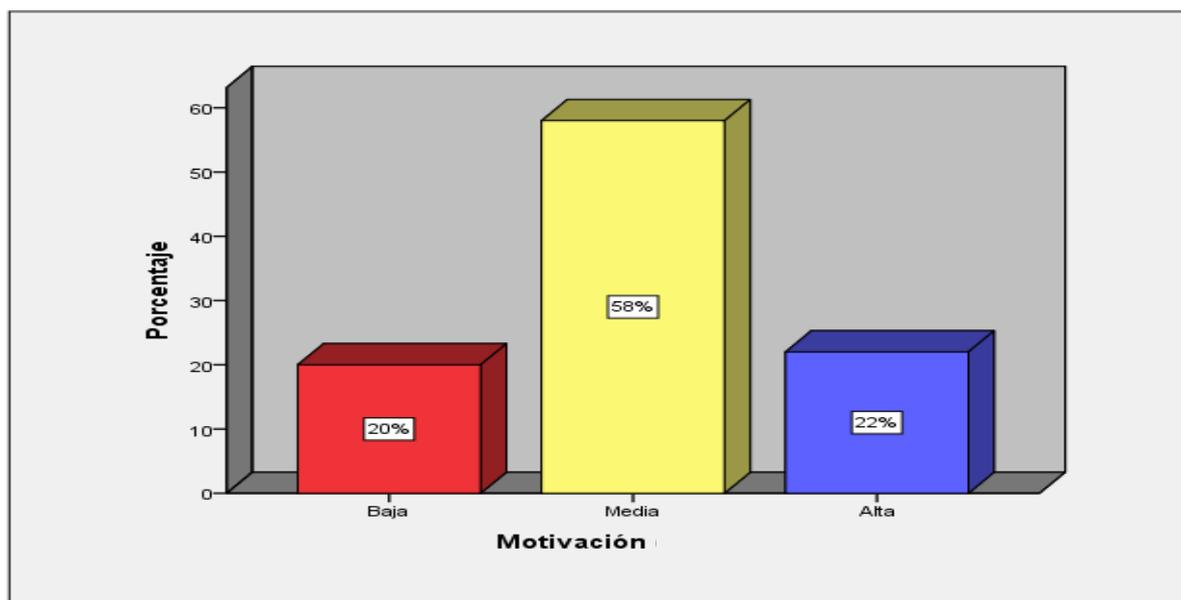


Figura 3. Percepción de la motivación.

En la tabla 12 y figura 3, el 58% de los docentes en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria, manifiestan que la motivación es medianamente, el 22% de los docentes indican que la motivación es alta y un 20% de los docentes muestran que la motivación es baja. Es decir en su mayoría de los docentes tienen el impulso de alcanzar los objetivos planteados.

Tabla 13

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la necesidad de afiliación en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	20	20%
	Media	44	44%
	Alta	36	36%
	Total	100	100%

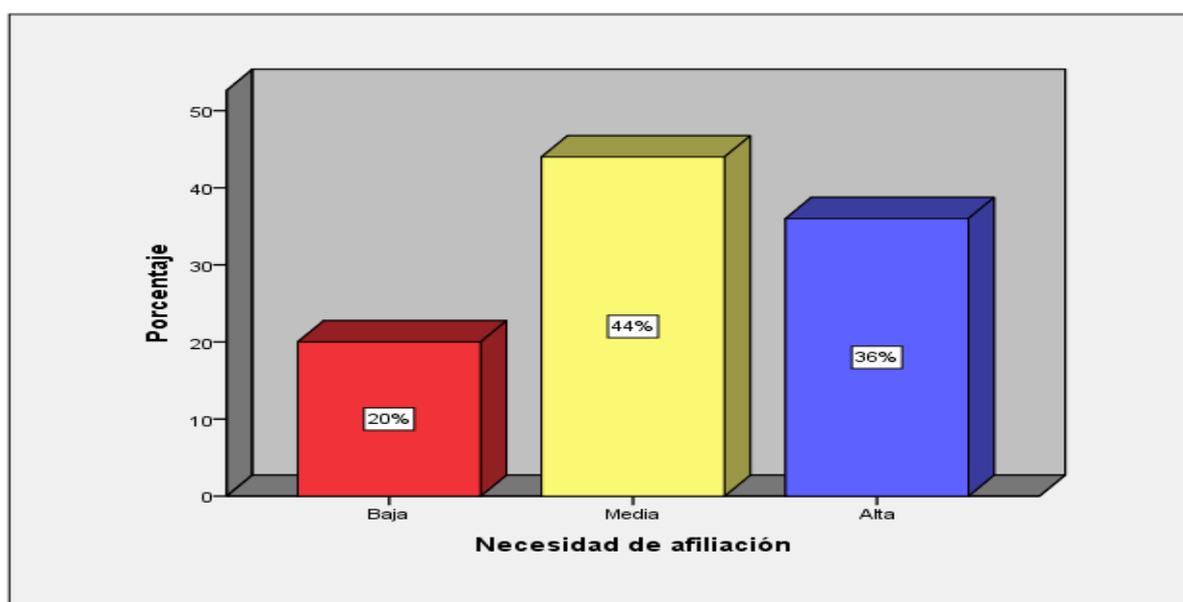


Figura 4. Percepción de la necesidad de afiliación.

En la tabla 13 y figura 4, el 44% de los docentes en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria, manifiestan que la necesidad de afiliación es medianamente, el 36% de los docentes señalan que la necesidad de afiliación es alta y un 20% de los docentes muestran que la necesidad de afiliación es baja. Es decir en su mayoría de los docentes cumplen con ser sociable, solidarios que cooperan para mantener la unidad.

Tabla 14

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la necesidad de poder en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	17	17%
	Media	50	50%
	Alta	33	33%
	Total	100	100%

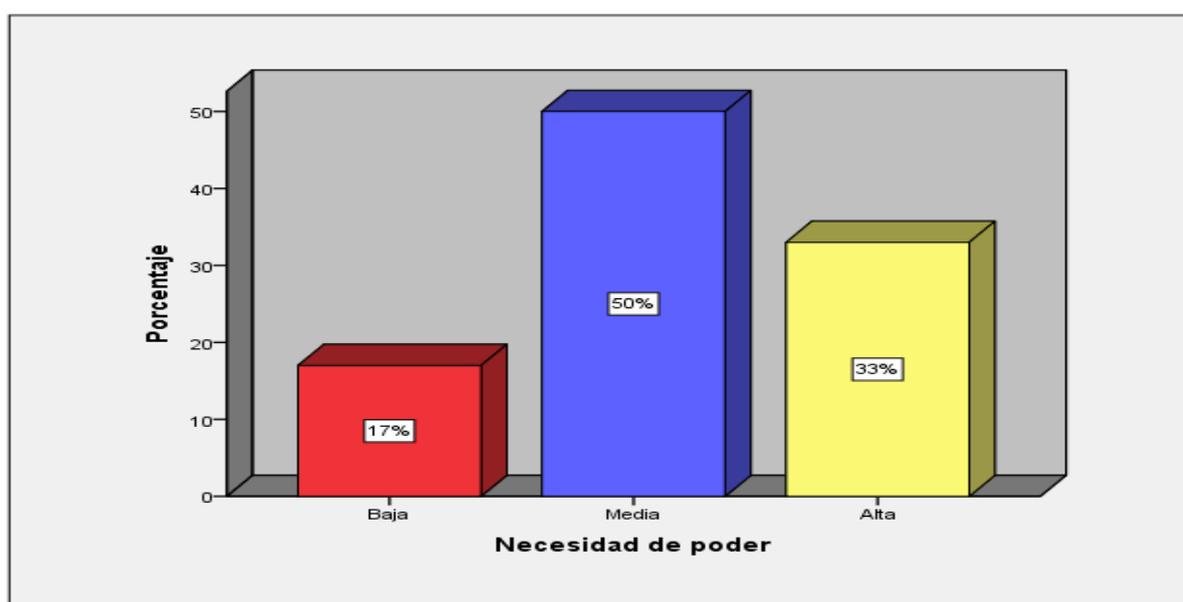


Figura 5. Percepción de la necesidad de poder.

En la tabla 14 y figura 5, el 50% de los docentes en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria, presentan que la necesidad de poder es medianamente, el 33% de los docentes marcan que la necesidad de poder es alta y un 17% de los docentes muestran que la necesidad de poder es baja. Es decir en su mayoría les gusta asumir funciones, actividades, dirigir las actividades, ocupar cargos y asumir el control de diferentes actividades.

Tabla 15

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la necesidad de logro en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	16	16%
	Media	50	50%
	Alta	34	34%
	Total	100	100%

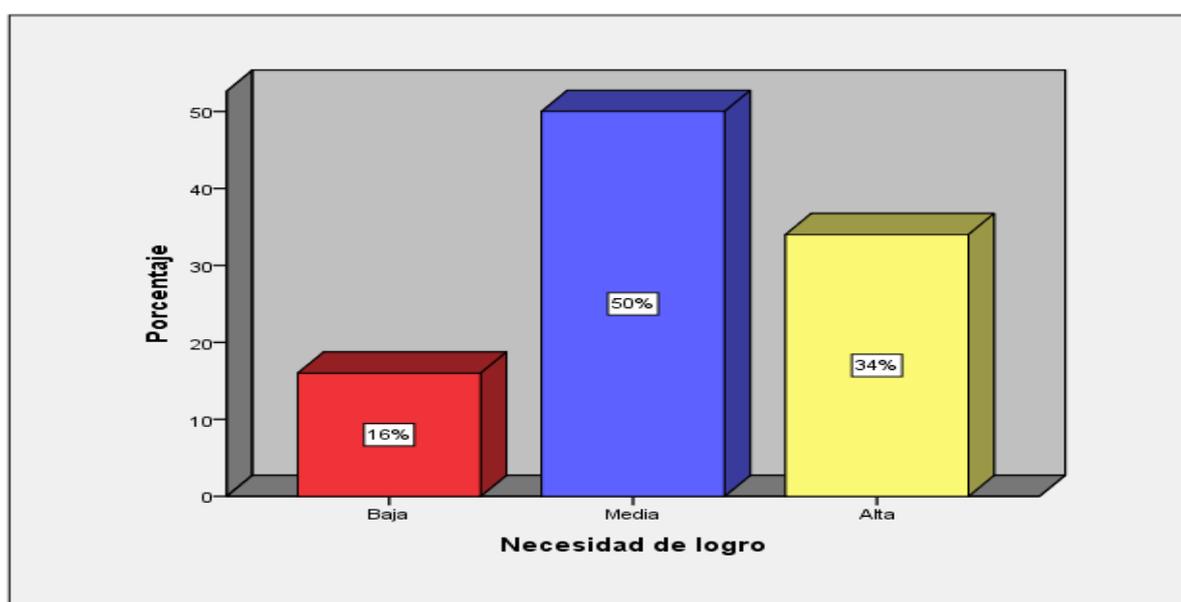


Figura 6. Percepción de la necesidad de logro.

En la tabla 15 y figura 6, el 50% de los docentes en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria, presentan que la necesidad de logro es medianamente, el 34% de los docentes señalan que la necesidad de logro es alta y un 16% de los docentes muestran que la necesidad de logro es baja. Es decir en su mayoría tratan de sobresalir por mismo, a la vez les gusta ser reconocido con la finalidad de conseguir el éxito.

Tabla 16

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Mala	18	18%
	Regular	48	48%
	Excelente	34	34%
	Total	100	100%

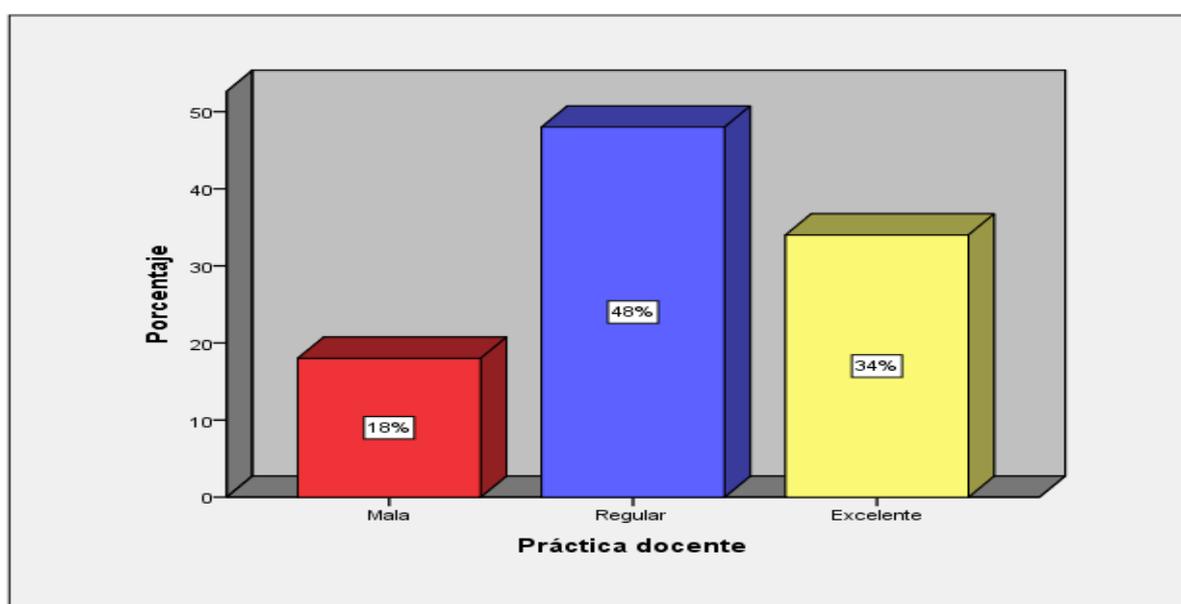


Figura 7. Percepción de la práctica docente.

En la tabla 16 y figura 7, el 48% de los docentes en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria, manifiestan que la práctica docente es regular, el 34% de los docentes señalan que la práctica docente es excelente y un 18% de los docentes muestran que la práctica docente es mala. Es decir en su mayoría cumplen con sus labores académicas.

Tabla 17

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión personal en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Mala	25	25%
Regular	42	42%
Excelente	33	33%
Total	100	100%

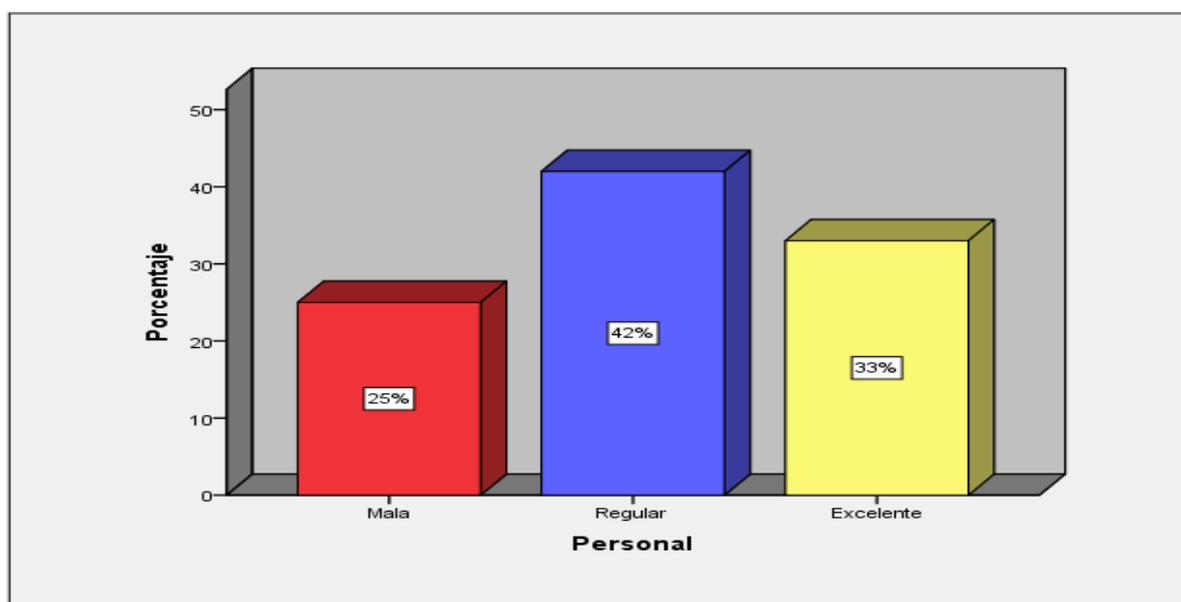


Figura 8. Percepción de la dimensión personal.

En la tabla 17 y figura 8, el 42% de los docentes en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria, manifiestan que la dimensión personal es regular, el 33% de los docentes señalan que la dimensión personal es excelente y un 25% de los docentes señalan que la dimensión personal es mala. Es decir en su mayoría se desempeñan de acuerdo a su vocación, proyectándose hacia el futuro para que los estudiantes y la comunidad educativa se sientan satisfechos.

Tabla 18

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión institucional en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Mala	34	34%
Regular	39	39%
Excelente	27	27%
Total	100	100%

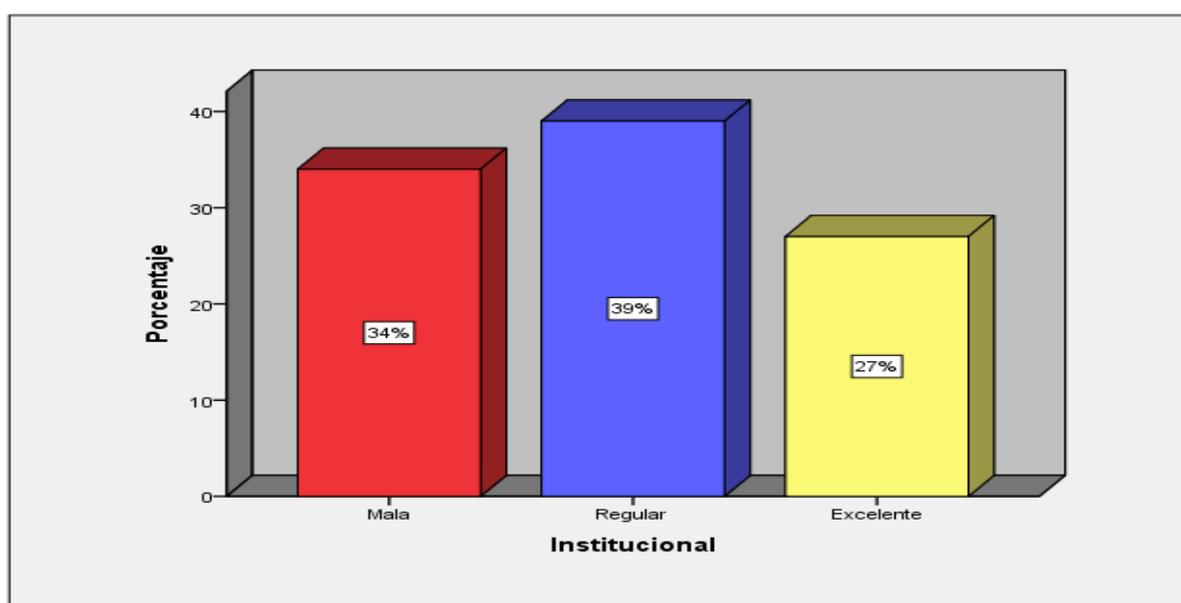


Figura 9. Percepción de la dimensión institucional.

En la tabla 18 y figura 9, el 39% de los docentes en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria, manifiestan que la dimensión institucional es regular, el 34% de los docentes señalan que la dimensión institucional es mala y un 27% de los docentes señalan que la dimensión institucional es excelente. Es decir en su mayoría son líderes para tomar decisiones.

Tabla 19

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión interpersonal en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Mala	27	27%
Regular	49	49%
Excelente	24	24%
Total	100	100%

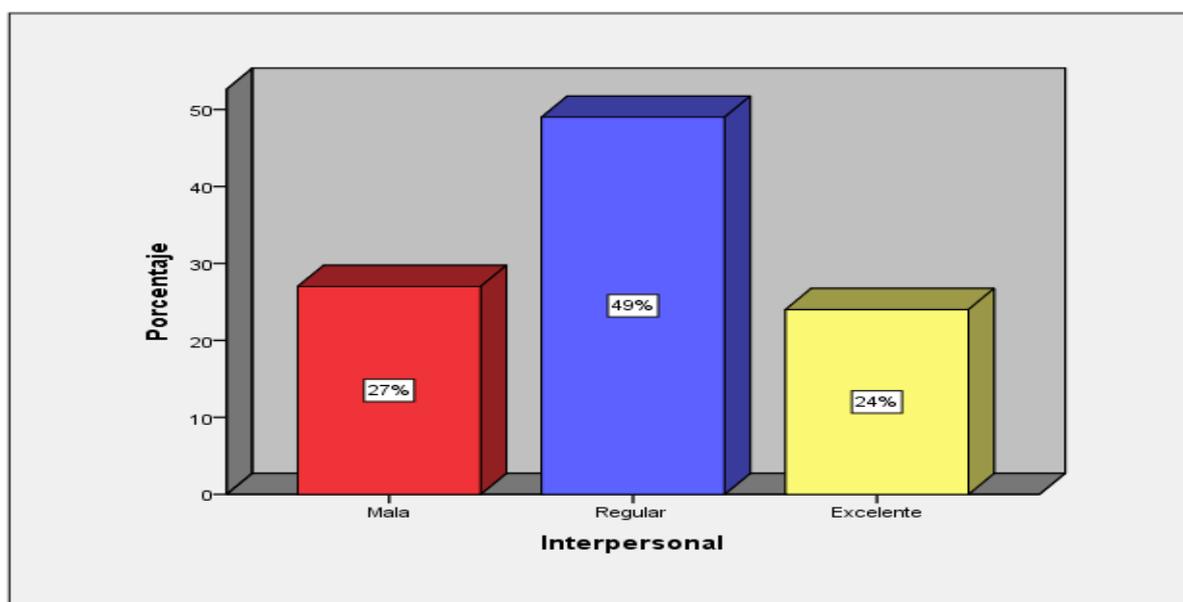


Figura 10. Percepción de la dimensión interpersonal.

En la tabla 19 y figura 10, el 49% de los docentes en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria, manifiestan que la dimensión interpersonal es regular, el 27% de los docentes señalan que la dimensión interpersonal es mala y un 24% de los docentes muestran que la dimensión interpersonal es excelente. Es decir en su mayoría de los trabajadores tienen una buena relación.

Tabla 20

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión didáctica en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Mala	22	22%
Regular	36	36%
Excelente	42	42%
Total	100	100%

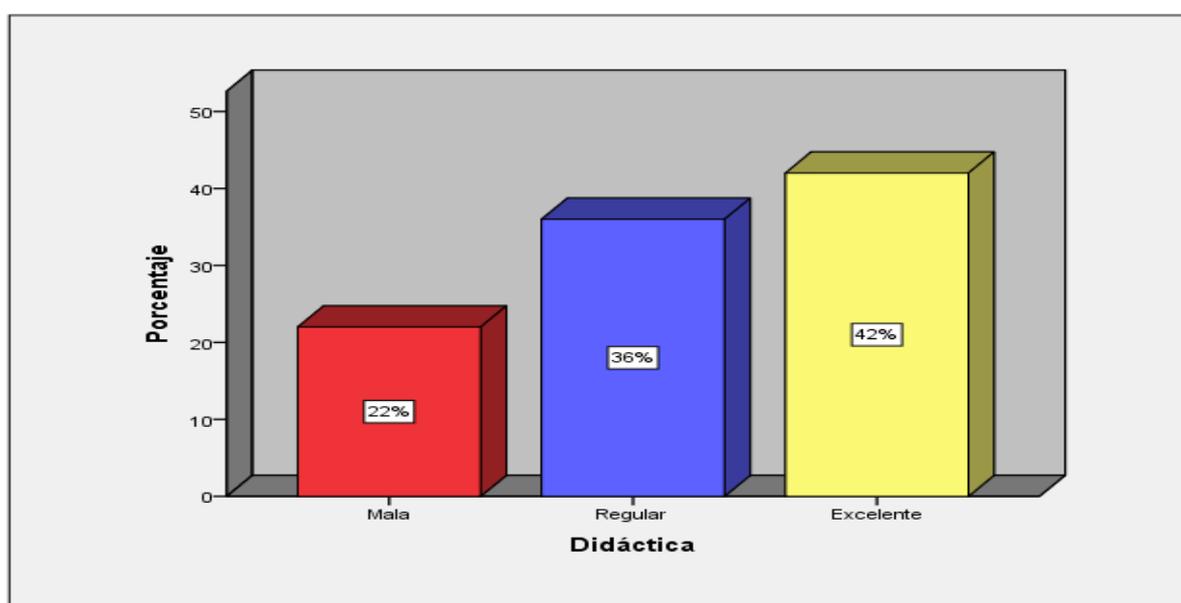


Figura 11. Percepción de la dimensión didáctica.

En la tabla 20 y figura 11, el 36% de los docentes en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria, manifiestan que la dimensión didáctica es regular, el 42% de los docentes muestran que la dimensión didáctica es excelente y un 22% de los docentes señalan que la dimensión didáctica es mala. Es decir en su mayoría de los docentes cumplen con la utilización de sus materiales, técnicas y estrategias para lograr un buen desempeño.

Tabla 21

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión valorar en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Mala	31	31%
Regular	44	44%
Excelente	25	25%
Total	100	100%

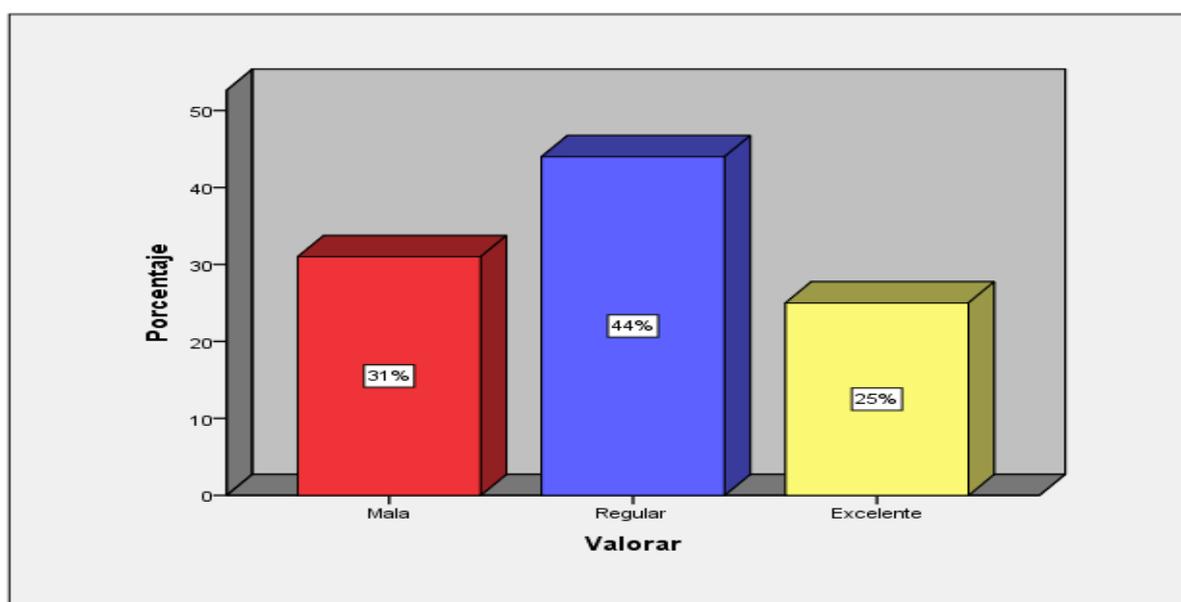


Figura 12. Percepción de la dimensión valorar.

En la tabla 21 y figura 12, el 44% de los docentes en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria, presentan que la dimensión valorar es regular, el 31% de los docentes revelan que la dimensión valorar es mala y un 25% de los docentes indican que la dimensión valorar es excelente. Es decir en su mayoría los docentes inculcan a los estudiantes una cultura de valores.

Tabla 22

Prueba de normalidad según kolmogorov - Smimov entre la motivación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación	.082	100	.001
Práctica docente	.141	100	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Se observa que el resultado obtenido en la prueba de normalidad, el nivel de significación asintótica superior a 0.000; para la primera variable 0.001 y la segunda variable 0.000, en ambos casos menor que 0,05; lo que obliga procesar la prueba de hipótesis mediante el uso de los estadígrafos no paramétricos; es decir, mediante el uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

H₀: No existe relación significativa entre la motivación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria.

H_a: Existe relación significativa entre la motivación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria.

Tabla 23

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman significativa entre la motivación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria.

		Motivación	Práctica docente
Rho de Spearman			
		Coeficiente de correlación	1.000
	Motivación	Sig. (bilateral)	.699**
		N	.000
		100	100
		Coeficiente de correlación	.699**
	Práctica docente	Sig. (bilateral)	.000
		N	100
		100	100

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.699$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la motivación de logro y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria.

H_a : Existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria.

Tabla 24

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la necesidad de afiliación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

		Necesidad de afiliación	Práctica docente
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.570**
	Necesidad de afiliación		
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	100	100
	Coeficiente de correlación	.570**	1.000
	Práctica docente		
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	100	100

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.570$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación significativa entre la necesidad de poder y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

H_a : Existe relación significativa entre la relación entre la necesidad de poder y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

Tabla 25

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la relación entre la necesidad de poder y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

		Necesidad de poder	Práctica docente
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.571**
	Necesidad de poder	Sig. (bilateral)	.000
	N	100	100
	Coeficiente de correlación	.571**	1.000
	Práctica docente	Sig. (bilateral)	.000
	N	100	100

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.571$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la relación entre la necesidad de poder y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

Hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación significativa entre la necesidad de logro y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

H_a : Existe relación significativa entre la necesidad de logro y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

Tabla 26

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la necesidad de logro y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

		Necesidad de logro	Práctica docente
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.411**
	Necesidad de logro	Sig. (bilateral)	.000
	N	100	100
	Coeficiente de correlación	.411**	1.000
	Práctica docente	Sig. (bilateral)	.000
	N	100	100

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.411$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la relación entre la necesidad de logro y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

IV. Discusión

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la motivación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.

En cuanto la hipótesis general, Existe relación significativa entre la motivación y la práctica docente de la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017, según los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.699$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la motivación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria. Dicho resultado son coherentes con los resultados que Cutipa (2016) en su tesis titulada motivación laboral y práctica pedagógica en docentes de secundaria RED Educativa 10, UGEL 02, 2015, siendo los resultados, $\rho = 0,652$ y $p = 0,000 < 0.05$, se demuestra que existe relación entre la motivación laboral y la practica pedagógica de los docentes del nivel secundario de la RED 12, UGEL 02 distrito de San Martín de Porres, 2015. Así mismo, también se ha podido confirmar con el estudio de cacha (2017), Siendo los resultados de correlación $r = 0,589$ y $p = 0,000$ podemos afirmar que existe correlación moderada positiva entre las variables los motivación y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo PROMAE de Magdalena. , Lima 2017. Todas coinciden en considerar como moderada la correlación de las variables.

Respecto a la hipótesis específica 1 de la presente investigación Existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017 y según los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.570$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017. Además en la descripción

de los resultados de la tabla 13 y figura 4, el 44% de los docentes en la I.E. César A. Vallejo de la Victoria, manifiestan que la necesidad de afiliación es medianamente, el 36% de los docentes señalan que la necesidad de afiliación es alta y un 20% de los docentes muestran que la necesidad de afiliación es baja. Es decir en su mayoría de los docentes cumplen con ser sociable, solidarios que cooperan para mantener la unidad. Estos resultados concuerdan con los estudios de Cutipa (2016), siendo los resultados, $\rho = 0,574$ y $p = 0,000 < 0.05$, se demuestra que existe relación entre la necesidad de afiliación y la practica pedagógica de los docentes del nivel secundario de la RED Educativa 12 del distrito de San Martín de Porres UGEL 02, 2015. En cuanto a la descripción de los resultados de la tabla 12 de la figura 5 se observa que el 71,2 % de los docentes manifiestan una alta necesidad de afiliación, el 27,3 % con nivel medio y el 1,5% la consideran baja. Comparando los resultados de estas investigaciones; en primer lugar por una parte del estudio realizada en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria (2017) y la investigación de Cutipa (2016), y analizando los porcentajes de sus respectivos resultados de alta necesidad de afiliación podemos apreciar que la primera investigación cuenta con un 36 % frente a la segunda investigación que llega a un 71,2 %. Hay que destacar que los profesores colegio de la Red Educativa 12 presentan mejores relaciones interpersonales amistosas y cercanas lo que es muy bueno ya que al trabajar con estudiantes se debe de fomentar la cooperación, confraternidad, unión, sentirse aceptados, valorados y amados. En cambio en la I.E. César A. Vallejo solo la tercera parte están altamente motivados en esas necesidades lo que nos debe comprometer a la reflexión y buscar estrategias para superar esa incidencia, sería punto de partida de futuras investigaciones.

En la hipótesis específica 2 de la presente investigación, los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.571$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la relación entre la necesidad de poder y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la

Victoria 2017. Además en la descripción de los resultados de la tabla En la tabla 14 y figura 5, el 50% de los docentes en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria, presentan que la necesidad de poder es medianamente, el 33% de los docentes marcan que la necesidad de poder es alta y un 17% de los docentes muestran que la necesidad de poder es baja. Es decir en su mayoría les gusta asumir funciones, actividades, dirigir las actividades, ocupar cargos y asumir el control de diferentes actividades. Resultados que concuerdan con los estudios de Cutipa (2016), siendo los resultados $\rho = 0,545$ y $p = 0,000 < 0,05$, se demuestra que existe relación entre la necesidad de poder y la práctica pedagógica de los docentes del Nivel Secundario de la Red Educativa N° 12 del distrito de San Martín de Porras UGEL 02, 2015. En cuanto a la descripción de los resultados de la tabla 11 y figura 4, se observa que el 57,6% de los docentes manifiestan un nivel medio de poder, el 33% un nivel alto y el 0,5 % la considera baja. Comparando los resultados de estas investigaciones; en primer lugar por una parte del estudio realizada en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la victoria (2017) y la investigación de Cutipa (2016), y analizando los porcentajes de sus respectivos resultados de alta necesidad de poder podemos apreciar que la primera investigación cuenta con un 33 % frente a la segunda investigación que llega a un 37,9 %. Estos últimos resultados nos informan que tanto los profesores colegio de la Red Educativa 12 como los de la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria presentan resultados similares acerca de la necesidad de poder. Donde la tercera parte de los encuestados desean ocupar puestos de alto nivel y toma de decisiones o estar motivados por deseos de prestigio y status.

En la hipótesis específica 3 de la presente investigación, los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.411$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la relación entre la necesidad de logro y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017. Además en la descripción de los resultados de la tabla 15 y

figura 6, el 50% de los docentes en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria, presentan que la necesidad de logro es medianamente, el 34% de los docentes señalan que la necesidad de logro es alta y un 16% de los docentes muestran que la necesidad de logro es baja. Es decir en su mayoría tratan de sobresalir por mismo, a la vez les gustar ser reconocido con la finalidad de conseguir el éxito. Resultados que concuerdan con los estudios de Cutipa (2016), siendo los resultados, $\rho = 0,588$ y $p = 0,000 < 0.05$, se demuestra que existe relación entre la necesidad logro o realización y la práctica pedagógica de los docentes del Nivel Secundaria de la Red Educativa N° 12 del distrito de San Martín de Porras. UGEL 02,2015. En cuanto a la descripción de los resultados de la tabla 10 y figura 3, se observa que el 88,6 de los docentes manifiestan alto nivel de logro, el 9,8 un nivel medio y el 1,5 % los considera bajo. Comparando los resultados de estas investigaciones; en primer lugar por una parte del estudio realizada en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria (2017) y la investigación de Cutipa (2016), y analizando los porcentajes de sus respectivos resultados de alta necesidad de afiliación podemos apreciar que la primera investigación cuenta con un 34 % frente al la segunda investigación que llega a un 88,6 %. Del análisis de esta última hipótesis vemos con preocupación, que solo el tercio de la población de la I.E. Cesar A. Vallejo del distrito de la Victoria presenta una alta necesidad de logro ya que para que una institución educativa logre altos estándares de calidad y excelencia es primordial que todos sus integrantes o la mayoría venzan desafíos, avancen crezcan y tengan la satisfacción de logra los objetivos propuestos y terminar la tarea con éxito.

En consecuencia, existe relación significativa entre la motivación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017 en comparación de los estudios de Cutipa (2016) y la investigación de Cacha (2017) con una relación moderada en cada una. Puedo afirmar que en los colegios de la Red Educativa N° 12 de San Martín de la UGEL 02. Además, existe mejores relaciones interpersonales amistosas y cercanas de afiliación que la I.E. Cesar A. Vallejo del distrito de la Victoria DE LA UGEL 03. En cuanto a la necesidad de poder de los profesores tanto colegio de la Red

Educativa 12 como los de la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria presentan resultados similares acerca de la necesidad de poder. Donde la tercera parte de los encuestados desean ocupar puestos de alto nivel y toma de decisiones o estar motivados por deseos de prestigio y status. Y por último, solo el tercio de la población de la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria presenta una alta necesidad de logro ya que para que una institución educativa logre altos estándares de calidad y excelencia es primordial que todos sus integrantes o la mayoría venza desafíos, avancen crezcan y tengan la satisfacción de logra los objetivos propuestos y terminar la tarea con éxito. En comparación de los profesores de loscolegios de la Red Educativa N° 12 de San Martín de la UGEL 02 que presentan una elevada necesidad de logro.

V. Conclusiones

- Primera: Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la motivación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017, siendo el valor de 0.699; en consecuencia es una correlación positiva moderada.
- Segunda: Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la necesidad de afiliación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017, siendo el valor de 0.570; en consecuencia es una correlación positiva moderada.
- Tercera: Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la relación entre la necesidad de poder y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017, siendo el valor de 0.571; en consecuencia es una correlación positiva moderada.
- Cuarta: Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la relación entre la necesidad de logro y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria, siendo el valor de 0.411; en consecuencia es una correlación positiva moderada.

VI. Recomendaciones

- Primera. Comunicar resultados de la investigación a las autoridades educativas para reflexionen sobre los tipos de necesidades motivacionales de sus docentes y como incentivar la motivación en el Centro educativo para logre altos estándares de calidad y excelencia.
- Segunda. Estimular continuamente a los docentes para lograr el espíritu de superación personal planteándose nuevas metas y buscando constantemente el éxito.
- Tercera. Buscar estrategias para elevar el nivel necesidad de afiliación entre los docentes de la I.E. Cesar A. Vallejo del distrito de la Victoria
- Cuarta. Ampliar la investigación a nivel de UGEL 03 sobre la motivación docente y su práctica pedagógica para mejorar su calidad educativa.

VII. Referencias bibliográficas

- Alonso, J. (2016). *Psicología 2º*. Editorial McGraw-Hill Interamericana de España S.L. Recuperado de: <http://spain-s3-mhe-prod.s3-website-eu-west-1.amazonaws.com/bcv/guide/capitulo/8448609190.pdf>
- Arias, J. y Caballero R. (2013) *Relación entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Niño Jesús”, San Juan de Miraflores, UGEL 01 – 2011*. Tesis para obtener el grado de magister con mención en administración educativa. Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación*. 6a Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas – República Bolivariana de Venezuela.
- Ballester, A. (2002). *El aprendizaje significativo en la práctica*. Primera edición. España.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom. Recuperado de: <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Tercera edición. PEARSON EDUCACIÓN, Colombia.
- Bisetti, J. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral en el Personal Subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015*. Tesis para obtener el título profesional de Psicología. Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
- Cacha, M. (2016). *Motivación y desempeño docente en el CETPRO PROMAE Magdalena. UGEL 03, Magdalena del Mar Lima – 2017*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Psicología Educativa. Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
- Cutipa, M. (2016). *Motivación laboral y práctica pedagógica en docentes de secundaria RED 12, UGEL 02, 2015*. Tesis para optar el Grado

Académico de Magister en Administración de la Educación.
Universidad César Vallejo. Lima-Perú.

Cholíz, M. (2004). *Psicología de la motivación. El proceso motivacional. Universidad de Valencia*. España. Recuperado de: <https://www.uv.es/~choliz/asignaturas/motivacion/Proceso%20motivacional.pdf>

Cholíz, M. (2004). *Psicología de los motivos sociales Universidad de Valencia*. España. Recuperado de: <https://www.uv.es/~choliz/Motivos%20sociales.pdf>

Del Valle, M. (2015). *Nivel de Motivación al Logro en un Grupo de Docentes (Estudio Realizado en el 1er. y 4to. año de las Carreras de Profesorado y Licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria de la Universidad Rafael Landívar)*. Tesis para Licenciatura. Guatemala de la Asunción.

De la Herrán, A. (2011). *Metodologías docentes para transformar la educación*. 1ª Edición. Edita: Meubook, S.L. Tórculo Artes Gráficas, S.A. España.

De La Puente, L. (2017). *Compromiso Organizacional y Motivación de Logro en Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en Psicología. Universidad César Vallejo. Trujillo-Perú.

Dicaprio, N. (1996). *Teorías de la personalidad*. 2da edición. McGraw-Hil Interamericana de México. Recuperado de: http://www.academia.edu/9355340/Teorias_de_la_Personalidad_Nicholas_S._Dicaprio_2da._Edici%C3%B3n

Fierro, C., Fortoul B. y Rosas L. (1999) *Transformando la práctica docente*. Ediciones Paidós Ibérica, S.A. México.

- Gonzales, D. (2009). *Psicología de la motivación*. Ciudad de la Habana. Editorial Ciencias Médicas. Recuperado de: http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/Psicologiadelamotivacion.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. McGraw-Hill Interamericana. México.
- López, D. (2015) *Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo*. Tesis de maestría. Universidad de Carabobo. Venezuela. Recuperado de: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1322/1/Dlopez.pdf>
- Minedu (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED. Lima - Perú.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Ediciones Díaz de Santos, S. A., Madrid (España). Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=8wPdj2Jzqg0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- MCClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. NERCEA S. A. EDICIONES Madrid España.
- Medina, A. y Salvador. F. (2009). *Didáctica General*. Segunda edición. PEARSON EDUCACIÓN, Madrid. Recuperado de: <http://www.solucionesjoomla.com/equintadescargas/Otros/Didactica%20General%20%20PEARSON%20Prentice%20Hall.pdf>
- Palmero, F., Guerrero, C., Gómez, C., Carpi, A. y Gorayeb, R. (2001). *Manual de teorías emocionales y motivacionales*. Primera edición. Edita: Publicacions de la Universitat Jaume I. España.

- Reeve, J. (2010). *Motivación y Emoción*. Quinta edición. McGraw-Hill Interamericana México. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/252054641/Lib-Motivacion-y-Emocion-Reeve>.
- Regalado, E. (2015). *Relación entre la motivación de logro y el rendimiento académico en la asignatura de actividades prácticas (tecnología) en los estudiantes de séptimo, octavo y noveno grado del Instituto Departamental San José de la ciudad del progreso, Yoro, Honduras*. Tesis de Maestría. Universidad Rafael Landívar. Guatemala de la Asunción.
- Robalino, M. (2005). *El protagonismo docente en el cambio educativo*. Revista PRELAC. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. AMF Imprenta. Santiago, Chile.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimo Tercera edición. México.
- Rossi, R. (2014). *A-Educación o Educación*. Autoedición Openlibra. Argentina. Recuperado de: <https://openlibra.com/es/book/download/a-educacion-o-educacion>
- Salinas, E. (2013) en su Tesis: *La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú "Juan Linares Rojas", Oquendo, Callao-2013*.
- Sánchez, W. (2015). *La Motivación según Mc Clelland y el Rendimiento Académico en Estudiantes del I Ciclo de Pregrado de Educación Secundaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima Perú 2012*. Tesis de maestría. Lima – Perú 20.

Sanz, M., Menéndez, F., Rivero, M., y Conde, M. (2013). *Psicología de la motivación*. Editorial Sanz y Torres. Madrid – España. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/182928838/Psicologia-de-la-Motivacion>.

Trahtemberg, L. (2000). *Impacto previsible de las nuevas tecnologías en la enseñanza y la organización escolar*. *Revista Iberoamericana de Educación número 024* (pp. 37-62). Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). Madrid – España. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/800/80002403.pdf>.

Vicuña, L., Hernández, H. y Rios, J. (2004). La Motivación de Logros y el Auto concepto en Estudiantes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Revista de Investigación en Psicología*, Vol.7 No.2, Diciembre 2004. UNMSM. Lima Perú. Recuperado de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5127/5502>

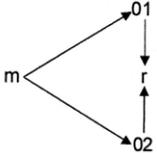
Woolfolk, A. (2010). *Psicología Educativa*. Decimo primera educación. PEARSON EDUCACIÓN, México

Yépez, M. y Yépez, M. (2014) *Factores que inciden en la motivación al logro y el aprendizaje de la asignatura Geografía General* *Revista Ciencias de la Educación, Enero-Junio, Vol 24, Nro 43. ISSN: 1316-5917. (p.15-34)*. Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo Venezuela. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educación/revista/n43/vol24n43.pdf>.

VIII. Anexos

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA
TÍTULO: MOTIVACIÓN Y PRÁCTICA DOCENTE EN LA I.E CÉSAR A. VALLEJO DEL DISTRITO DE LA VICTORIA 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cómo se relaciona la necesidad de afiliación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017?</p> <p>¿Cómo se relaciona la necesidad de poder y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017?</p> <p>¿Cómo se relaciona la necesidad de logro y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación entre la necesidad de afiliación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.</p> <p>Establecer la relación la necesidad de poder y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.</p> <p>Establecer la relación entre la necesidad de logro y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y la práctica docente en la I.E. César Vallejo A. del distrito de la Victoria 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre la necesidad de poder y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre la necesidad de logro y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017.</p>	Variable 1: Motivación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Necesidad de afiliación (nA)	<ul style="list-style-type: none"> - Le gusta el contacto con los demás. - Busca relaciones amistosas y las encuentran. - Se sienten bien al pertenecer aun equipo. - Le gusta ayudar a los demás. 	5	Escalas de grados que va desde: 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces 4. Casi siempre. 5. Siempre	Baja Media Alta
			Necesidad de poder (nP)	<ul style="list-style-type: none"> - Quiere prestigio y estatus - Le gusta que predominen sus ideas - Ejerce influencia y controlar a otros. - Desean ocupar puestos de alto nivel y toma de decisiones 	5		
			Necesidad de logro (nL)	<ul style="list-style-type: none"> - Deseo de excelencia - Tener éxito en situaciones competitivas. - Requiere retroalimentación. - Hacer las cosas mejor. - Buscan y asumen responsabilidades. 	5		
			Variable 2: Practica docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Personal.	<ul style="list-style-type: none"> - Vocacional - Proyección - Satisfacción 	7	Escalas de grados que va desde: 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces 4. Casi siempre. 5. Siempre	Mala Regular Excelente
			Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo 	4		
			Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Alumnos - Docentes - Autoridades - Padres de familia 	5		
Didáctica.	<ul style="list-style-type: none"> - Métodos - Técnicas - Coordinación 	9					
Valorar.	<ul style="list-style-type: none"> - Explícitas - Implícita 	7					

NIVEL - DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>Nivel:</p> <p>La investigación tiene un nivel básico</p> <p>Diseño:</p> <p>Para esta investigación se utilizó un tipo de diseño no experimental transaccional correlacional.</p> <p>Gráficamente se resume:</p>  <p>Donde:</p> <p>M: Es la muestra con la cual se realiza el estudio.</p> <p>01: Indica la medición a la variable Motivación.</p> <p>02: Indica la medición a la variable Practica Docente.</p> <p>r : Relación.</p> <p>Método:</p> <p>La presente investigación un enfoque cuantitativo de método Hipotético deductivo</p>	<p>Población:</p> <p>Docentes de primaria, secundaria e inicial de la I.E. Cesar A. Vallejo del distrito de la Victoria conformada por 100 profesores</p> <p>Población censada</p> <p>Muestra</p> <p>Para este estudio la muestra es la misma que la población por ser una población total pequeña compuesta por 100 docentes de la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria</p>	<p>Ficha técnica para medir la variable motivación</p> <p>Nombre: Cuestionario sobre motivación</p> <p>Autor : Dr. Luis Alberto Vicuña Peri</p> <p>Adaptado por: Luis Alberto Montalvo Rey</p> <p>Año : 1996</p> <p>Objetivo: Determinar el nivel de la motivación en los docentes de la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria. Basado en la teoría sobre las motivaciones de McClelland.</p> <p>Forma de aplicación: Directa</p> <p>Duración: 10 minutos</p> <p>Descripción de la prueba: Se ha elaborado un cuestionario con un total de 15 ítems, distribuido en 3 dimensiones: Necesidad de logro con 5 ítems, necesidad de poder con 5 ítems y necesidad de Afiliación con 5 ítems. Se utilizó la escala tipo Likert: Nunca (N) = 1; Casi nunca (CN) = 2; A veces (AV) = 3; Casi siempre (CS) = 4 y Siempre (S)= 5. Tuvo como nivel y rango: Baja (40 – 50); Media (51 – 61) y Alta (62 – 74)</p> <hr/> <p>Ficha técnica para medir la variable práctica docente</p> <p>Nombre: Cuestionario de práctica docente</p> <p>Autora : Veronika Salinas Erazo</p> <p>Adaptado por: Luis Alberto Montalvo Reyes</p> <p>Año : 2014</p> <p>Objetivo: Determinar el nivel de la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria. Basado en la propuesta de investigación acción de los autores Fierro, C., Fortoul B. y Rosas L. (1999)</p> <p>Forma de aplicación: Directa</p> <p>Duración: 10 minutos</p> <p>Descripción de la prueba: Se ha elaborado un cuestionario con un total de 15 ítems, distribuido en 5 dimensiones: personal con 7 ítems, institucional con 4 ítems, interpersonal con 5 ítems, didáctica con 9 ítems y valorar con 7 ítems. Se utilizó la escala tipo Likert: Nunca (N) = 1; Casi nunca (CN) = 2; A veces (AV) = 3; Casi siempre (CS) = 4 y Siempre (S) = 5. Tuvo como nivel y rango: Mala (40 – 50); Regular (51 – 61) y Excelente (62 – 74)</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Análisis descriptivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Representación tabular y grafico - Distribución de frecuencia <p>INFERENCIAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para la contrastación de la hipótesis se utilizó Rho de Spearman

ANEXO 02: INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE MOTIVACIÓN

ESTIMADO DOCENTE:

Esta encuesta tiene por finalidad recoger algunos datos con los cuales me permitirá hacer una investigación sobre la motivación.

Esta encuesta es anónima, así que, por favor trate de que la información que brinde sea lo más sincera posible.

Agradezco anticipadamente su participación y colaboración.

1. Nunca(N) 2. Casi nunca (CN) 3. A veces (AV) 4. Casi siempre (CS) 5. Siempre (S)

Nº	ITEM	Escala de valoración				
		Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)
		1	2	3	4	5
01	Colaboro en las actividades de mi institución.					
02	Participo en equipo de trabajo de mi institución.					
03	Coopero cuando algún mis colegas está mal de salud.					
04	Comparto mis logros con mi equipo de trabajo.					
05	Acuden a mí cuando necesitan un consejo u orientación.					
06	Asumo el liderazgo en ciertas actividades cuando veo que nadie toma la iniciativa.					
07	En una reunión de trabajo aceptan mis consejos para decidir.					
08	Me proponen cuando hay elecciones para elegir representantes de comisiones de trabajo en la I.E.					
09	Sugiere nuevas ideas para mejorar el trabajo en su institución.					
10	Me agrada dirigir actividades de grupo.					
11	Me capacito para ascender en mi trabajo o para ocupar un cargo directivo en mi institución de trabajo.					
12	Cuando presento un proyecto espero que sea aceptado.					
13	Trato de mostrar que soy eficiente en el trabajo.					
14	Me gusta ser monitoreado para mostrar mis logros.					
15	Cuando estudio o realizo alguna actividad lo hago por obtener reconocimiento.					

Agradezco su participación y colaboración.

ANEXO 03: INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE PRÁCTICA DOCENTE

ESTIMADO DOCENTE:

Esta encuesta tiene por finalidad recoger algunos datos con los cuales me permitirá hacer una investigación sobre la práctica docente.

Esta encuesta es anónima, así que, por favor trate de que la información que brinde sea lo más sincera posible.

1. Nunca(N) 2. Casi nunca (CN) 3. A veces (AV) 4. Casi siempre (CS) 5. Siempre (S)

Nº	ITEM	Escala de valoración				
		Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)
		1	2	3	4	5
01	Promueve entre los alumnos la confianza en sí mismos para aprender la materia					
02	Hace que sus alumnos se interesen en su materia					
03	Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos					
04	Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresados por los alumnos					
05	Promueve la creatividad de los alumnos					
06	Mantiene un trato amable con sus alumnos					
07	Está interesado por el aprendizaje de los alumnos					
08	La I.E. cuenta con una misión y visión establecida					
09	Se cumple la misión establecida					
10	Los docentes conocen la visión de la I.E					
11	Se cumplen las expectativas de la Visión					
12	Hay buena relación maestro alumno					
13	Existe buena relación maestro – maestro					
14	Es importante para Ud. tener una buena comunicación					
15	Considera importante las relaciones humanas					
16	Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y alumnos					
17	Recomienda bibliografía apropiada para la materia					
18	Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso					
19	Adapta el curso a las necesidades de los alumnos					
20	Promueve la participación activa de los alumnos en la clase					
21	Asigna tareas, trabajos extras que van de acuerdo con los objetivos de la materia					
22	Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada					
23	Adecua la materia a los conocimientos previos de sus alumnos previos					
24	Da ejemplos útiles al impartir su clase					
25	Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales relacionados con el curso					
26	Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumnos					
27	Mantiene un trato amable con sus alumnos					
28	Mantiene la disciplina en el salón					
29	Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos					
30	Prepara sus clases con contenidos actuales					
31	Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de los alumnos					
32	Promueve responsabilidad de sus alumnos					

Agradezco su participación y colaboración.

ANEXO 04: CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS DE LA MOTIVACIÓN



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN DE LOGRO DE LOS DOCENTES EN LA I.E. CÉSAR A. VALLEJO –LA VICTORIA 2017.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: NECESIDAD DE AFILIACIÓN								
1	Colaboro en las actividades de mi institución.	✓		✓		✓		
2	Participo en equipo de trabajo de mi institución.	✓		✓		✓		
3	Coopero cuando algún mis colegas está mal de salud.	✓		✓		✓		
4	Comparto mis logros con mi equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Acuden a mi cuando necesitan un consejo u orientación.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: NECESIDAD DE PODER								
6	Asumo el liderazgo en ciertas actividades cuando veo que nadie toma la iniciativa.	✓		✓		✓		
7	En una reunión de trabajo aceptan mis consejos para decidir.	✓		✓		✓		
8	Me proponen cuando hay elecciones para elegir representantes de comisiones de trabajo en la I.E.	✓		✓		✓		
9	Sugiere nuevas ideas para mejorar el trabajo en su institución.	✓		✓		✓		
10	Me agrada dirigir actividades de grupo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: NECESIDAD DE LOGRO								
11	Me capacito para ascender en mi trabajo o para ocupar un cargo directivo en mi institución de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Cuando presento un proyecto espero que sea aceptado.	✓		✓		✓		
13	Trato de mostrar que soy eficiente en el trabajo.	✓		✓		✓		
14	Me gusta ser monitoreado para mostrar mis logros.	✓		✓		✓		
15	Cuando estudio o realizo alguna actividad lo hago por obtener reconocimiento.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: DR. CHANTAL JARA AGUIRRE DNI: 25451905

Especialidad del validador: GESTIÓN EDUCACIONAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....



 Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN DE LOGRO DE LOS DOCENTES EN LA
I.E. CÉSAR A. VALLEJO –LA VICTORIA 2017.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: NECESIDAD DE AFILIACIÓN								
1	Colaboro en las actividades de mi institución.	✓		✓		✓		
2	Participo en equipo de trabajo de mi institución.	✓		✓		✓		
3	Coopero cuando algún mis colegas está mal de salud.	✓		✓		✓		
4	Comparto mis logros con mi equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Acuden a mi cuando necesitan un consejo u orientación.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: NECESIDAD DE PODER								
6	Asumo el liderazgo en ciertas actividades cuando veo que nadie toma la iniciativa.	✓		✓		✓		
7	En una reunión de trabajo aceptan mis consejos para decidir.	✓		✓		✓		
8	Me proponen cuando hay elecciones para elegir representantes de comisiones de trabajo en la I.E.	✓		✓		✓		
9	Sugiere nuevas ideas para mejorar el trabajo en su institución.	✓		✓		✓		
10	Me agrada dirigir actividades de grupo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: NECESIDAD DE LOGRO								
11	Me capacito para ascender en mi trabajo o para ocupar un cargo directivo en mi institución de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Cuando presento un proyecto espero que sea aceptado.	✓		✓		✓		
13	Trato de mostrar que soy eficiente en el trabajo.	✓		✓		✓		
14	Me gusta ser monitoreado para mostrar mis logros.	✓		✓		✓		
15	Cuando estudio o realizo alguna actividad lo hago por obtener reconocimiento.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Perez Saavedra, Segundo DNI: 25601051

Especialidad del validador: Maestría de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....

Perez Saavedra

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN DE LOGRO DE LOS DOCENTES EN LA
I.E. CÉSAR A. VALLEJO –LA VICTORIA 2017.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: NECESIDAD DE AFILIACIÓN								
1	Colaboro en las actividades de mi institución.	✓		✓		✓		
2	Participo en equipo de trabajo de mi institución.	✓		✓		✓		
3	Coopero cuando algún mis colegas está mal de salud.	✓		✓		✓		
4	Comparto mis logros con mi equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Acuden a mí cuando necesitan un consejo u orientación.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: NECESIDAD DE PODER								
6	Asumo el liderazgo en ciertas actividades cuando veo que nadie toma la iniciativa.	✓		✓		✓		
7	En una reunión de trabajo aceptan mis consejos para decidir.	✓		✓		✓		
8	Me proponen cuando hay elecciones para elegir representantes de comisiones de trabajo en la I.E.	✓		✓		✓		
9	Sugiere nuevas ideas para mejorar el trabajo en su institución.	✓		✓		✓		
10	Me agrada dirigir actividades de grupo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: NECESIDAD DE LOGRO								
11	Me capacito para ascender en mi trabajo o para ocupar un cargo directivo en mi institución de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Cuando presento un proyecto espero que sea aceptado.	✓		✓		✓		
13	Trato de mostrar que soy eficiente en el trabajo.	✓		✓		✓		
14	Me gusta ser monitoreado para mostrar mis logros.	✓		✓		✓		
15	Cuando estudio o realizo alguna actividad lo hago por obtener reconocimiento.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dni Mg: Betty Trujillo Medrano DNI: 07979177

Especialidad del validador: Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....

Firma del Experto Informante.

ANEXO 05: CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS DE LA PRÁCTICA DOCENTE



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA I.E. CÉSAR A. VALLEJO – LA VICTORIA 2017.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PERSONAL								
1	Promueve entre los alumnos la confianza en sí mismos para aprender la materia.	✓		✓		✓		
2	Hace que sus alumnos se interesen en su materia.	✓		✓		✓		
3	Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos.	✓		✓		✓		
4	Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresados por los alumnos.	✓		✓		✓		
5	Promueve la creatividad de los alumnos.	✓		✓		✓		
6	Mantiene un trato amable con sus alumnos.	✓		✓		✓		
7	Está interesado por el aprendizaje de los alumnos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: INSTITUCIONAL								
8	La I.E. cuenta con una misión y visión establecida.	✓		✓		✓		
9	Se cumple la misión establecida.	✓		✓		✓		
10	Los docentes conocen la visión de la I.E.	✓		✓		✓		
11	Se cumplen las expectativas de la Visión.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: INTERPERSONAL								
12	Hay buena relación maestro alumno.	✓		✓		✓		
13	Existe buena relación maestro – maestro.	✓		✓		✓		
14	Es importante para Ud. tener una buena comunicación.	✓		✓		✓		
15	Considera importante las relaciones humanas.	✓		✓		✓		
16	¿Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y alumnos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: DIDÁCTICA								
17	Recomienda bibliografía apropiada para la materia?	✓		✓		✓		
18	Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso.	✓		✓		✓		
19	Adapta el curso a las necesidades de los alumnos.	✓		✓		✓		
20	Promueve la participación activa de los alumnos en la clase.	✓		✓		✓		
21	Asigna tareas, trabajos extras que van de acuerdo con los objetivos de la materia.	✓		✓		✓		
22	Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada.	✓		✓		✓		
23	Adecua la materia a los conocimientos previos de sus alumnos previos.	✓		✓		✓		
24	Da ejemplos útiles al impartir su clase.	✓		✓		✓		
25	Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales relacionados con el curso.	✓		✓		✓		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA
I.E. CÉSAR A. VALLEJO – LA VICTORIA 2017.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
26	Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumnos.	✓		✓		✓		
27	Mantiene un trato amable con sus alumnos.	✓		✓		✓		
28	Mantiene la disciplina en el salón.	✓		✓		✓		
29	Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos.	✓		✓		✓		
30	Prepara sus clases con contenidos actuales.	✓		✓		✓		
31	Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de los alumnos.	✓		✓		✓		
32	Promueve responsabilidad de sus alumnos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. CHANTAL JANA AGUIRRE DNI: 254.519.05

Especialidad del validador: SECCIÓN EDUCACIONAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA
I.E. CÉSAR A. VALLEJO – LA VICTORIA 2017.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PERSONAL								
1	Promueve entre los alumnos la confianza en sí mismos para aprender la materia.	✓		✓		✓		
2	Hace que sus alumnos se interesen en su materia.	✓		✓		✓		
3	Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos.	✓		✓		✓		
4	Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresados por los alumnos.	✓		✓		✓		
5	Promueve la creatividad de los alumnos.	✓		✓		✓		
6	Mantiene un trato amable con sus alumnos.	✓		✓		✓		
7	Está interesado por el aprendizaje de los alumnos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: INSTITUCIONAL								
8	La I.E. cuenta con una misión y visión establecida.	✓		✓		✓		
9	Se cumple la misión establecida.	✓		✓		✓		
10	Los docentes conocen la visión de la I.E.	✓		✓		✓		
11	Se cumplen las expectativas de la Visión.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: INTERPERSONAL								
12	Hay buena relación maestro alumno.	✓		✓		✓		
13	Existe buena relación maestro – maestro.	✓		✓		✓		
14	Es importante para Ud. tener una buena comunicación.	✓		✓		✓		
15	Considera importante las relaciones humanas.	✓		✓		✓		
16	¿Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y alumnos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: DIDÁCTICA								
17	Recomienda bibliografía apropiada para la materia?	✓		✓		✓		
18	Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso.	✓		✓		✓		
19	Adapta el curso a las necesidades de los alumnos.	✓		✓		✓		
20	Promueve la participación activa de los alumnos en la clase.	✓		✓		✓		
21	Asigna tareas, trabajos extras que van de acuerdo con los objetivos de la materia.	✓		✓		✓		
22	Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada.	✓		✓		✓		
23	Adecua la materia a los conocimientos previos de sus alumnos previos.	✓		✓		✓		
24	Da ejemplos útiles al impartir su clase.	✓		✓		✓		
25	Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales relacionados con el curso.	✓		✓		✓		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA
I.E. CÉSAR A. VALLEJO – LA VICTORIA 2017.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 5: VALORAL							
26	Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumnos.	✓		✓			✓	
27	Mantiene un trato amable con sus alumnos.	✓		✓			✓	
28	Mantiene la disciplina en el salón.	✓		✓			✓	
29	Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos.	✓		✓			✓	
30	Prepara sus clases con contenidos actuales.	✓		✓			✓	
31	Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de los alumnos.	✓		✓			✓	
32	Promueve responsabilidad de sus alumnos.	✓		✓			✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pérez Saavedra, Susana DNI: 25601251

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

.....de.....del 20.....

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA
I.E. CÉSAR A. VALLEJO – LA VICTORIA 2017.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PERSONAL								
1	Promueve entre los alumnos la confianza en sí mismos para aprender la materia.	✓		✓		✓		
2	Hace que sus alumnos se interesen en su materia.	✓		✓		✓		
3	Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos.	✓		✓		✓		
4	Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresados por los alumnos.	✓		✓		✓		
5	Promueve la creatividad de los alumnos.	✓		✓		✓		
6	Mantiene un trato amable con sus alumnos.	✓		✓		✓		
7	Está interesado por el aprendizaje de los alumnos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: INSTITUCIONAL								
8	La I.E. cuenta con una misión y visión establecida.	✓		✓		✓		
9	Se cumple la misión establecida.	✓		✓		✓		
10	Los docentes conocen la visión de la I.E.	✓		✓		✓		
11	Se cumplen las expectativas de la Visión.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: INTERPERSONAL								
12	Hay buena relación maestro alumno.	✓		✓		✓		
13	Existe buena relación maestro – maestro.	✓		✓		✓		
14	Es importante para Ud. tener una buena comunicación.	✓		✓		✓		
15	Considera importante las relaciones humanas.	✓		✓		✓		
16	¿Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y alumnos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: DIDÁCTICA								
17	Recomienda bibliografía apropiada para la materia?	✓		✓		✓		
18	Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso.	✓		✓		✓		
19	Adapta el curso a las necesidades de los alumnos.	✓		✓		✓		
20	Promueve la participación activa de los alumnos en la clase.	✓		✓		✓		
21	Asigna tareas, trabajos extras que van de acuerdo con los objetivos de la materia.	✓		✓		✓		
22	Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada.	✓		✓		✓		
23	Adecua la materia a los conocimientos previos de sus alumnos previos.	✓		✓		✓		
24	Da ejemplos útiles al impartir su clase.	✓		✓		✓		
25	Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales relacionados con el curso.	✓		✓		✓		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA
I.E. CÉSAR A. VALLEJO – LA VICTORIA 2017.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 5: VALORAL							
26	Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumnos.	✓		✓		✓		
27	Mantiene un trato amable con sus alumnos.	✓		✓		✓		
28	Mantiene la disciplina en el salón.	✓		✓		✓		
29	Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos.	✓		✓		✓		
30	Prepara sus clases con contenidos actuales.	✓		✓		✓		
31	Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de los alumnos.	✓		✓		✓		
32	Promueve responsabilidad de sus alumnos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Betty Trujillo Medrano DNI: 07979177

Especialidad del validador: Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....

Firma del Experto Informante.

ANEXO 06: BASE DE DATO DE LA VARIABLE 1: MOTIVACIÓN

	MOTIVACIÓN																		
	Necesidad de afiliación (nA)					Necesidad de poder (nP)					Necesidad de logro (nL)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15				
1	5	5	5	4	3	22	2	3	2	2	2	11	2	3	4	3	2	14	47
2	4	4	5	3	3	19	3	3	3	4	3	16	3	4	5	3	3	18	53
3	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	22	4	5	5	5	3	22	69
4	5	4	5	4	3	21	3	3	3	4	3	16	4	3	5	5	2	19	56
5	5	5	5	5	5	25	5	5	1	5	5	21	5	5	5	5	1	21	67
6	4	4	3	4	3	18	3	3	4	3	3	16	5	4	4	4	3	20	54
7	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	74
8	4	5	3	4	4	20	3	3	4	5	4	19	4	5	5	5	3	22	61
9	5	4	5	5	3	22	5	4	4	5	3	21	4	4	4	3	1	16	59
10	5	5	5	5	3	23	5	3	3	3	2	16	3	5	4	4	2	18	57
11	4	4	4	5	4	21	3	1	2	3	3	12	4	3	4	5	1	17	50
12	5	5	4	4	3	21	3	3	3	4	4	17	4	4	5	5	5	23	61
13	4	5	4	3	3	19	2	3	2	2	3	12	2	2	3	3	1	11	42
14	4	4	2	3	3	16	3	4	4	3	4	18	3	4	4	3	2	16	50
15	5	5	5	5	4	24	3	3	3	4	3	16	4	4	5	4	3	20	60
16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19	58
17	4	4	5	4	3	20	3	3	2	3	3	14	4	4	5	4	4	21	55
18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	1	17	59
19	4	4	4	3	5	20	4	4	3	5	4	20	3	5	5	5	1	19	59
20	5	5	4	4	4	22	4	4	3	4	3	18	3	4	5	5	2	19	59
21	4	4	5	4	4	21	3	3	4	3	3	16	4	3	4	3	3	17	54
22	5	5	5	3	4	22	3	4	5	5	5	22	4	5	5	5	5	24	68
23	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	4	21	4	4	5	5	5	23	66
24	4	3	4	4	5	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	5	4	20	60
25	5	5	5	4	3	22	4	7	2	4	4	21	5	5	5	4	5	24	67

26	5	4	5	4	3	21	4	3	3	4	4	18	4	5	5	3	3	20	59
27	3	2	1	2	3	11	1	3	1	3	5	13	4	5	5	5	1	20	44
28	2	2	5	5	5	19	4	5	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23	65
29	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	1	18	67
30	4	4	3	4	3	18	4	3	4	4	4	19	5	4	5	4	3	21	58
31	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	1	13	60
32	3	3	3	4	4	17	2	4	2	3	4	15	4	3	3	3	3	16	48
33	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	5	23	5	4	1	5	1	16	63
34	5	4	3	4	3	19	4	3	3	4	4	18	3	4	5	4	2	18	55
35	4	4	4	4		16	4	2	2	4	4	16	5	5	5	5	2	22	54
36	4	3	5	5	4	21	5	4	3	3	4	19	5	5	5	5	4	24	64
37	5	5	4	4	3	21	4	4	3	3	4	18	3	4	5	5	5	22	61
38	5	5	5	4	4	23	3	2	2	4	4	15	3	4	5	4	3	19	57
39	4	5	4	5	5	23	5	3	3	4	5	20	3	5	5	4	2	19	62
40	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	22	67
41	4	3	3	3	4	17	5	3	4	5	3	20	3	3	5	4	3	18	55
42	5	5	4	4	4	22	3	3	3	3	3	15	4	5	5	3	3	20	57
43	5	5	5	5	4	24	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	72
44	5	5	5	5	4	24	5	3	5	5	4	22	3	3	5	3	3	17	63
45	4	3	3	3	4	17	4	3	3	4	3	17	4	3	4	4	2	17	51
46	4	4	5	4	3	20	3	4	1	3	4	15	3	4	5	4	5	21	56
47	5	5	3	5	4	22	3	3	3	4	4	17	2	4	5	5	5	21	60
48	4	3	5	3	3	18	3	2	2	3	3	13	2	2	4	4	2	14	45
49	4	4	3	4	3	18	4	3	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	50
50	4	4	3	4	2	17	2	2	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20	52
51	3	5	5	3	4	20	4	5	3	3	4	19	5	4	4	3	2	18	57
52	5	5	4	4	3	21	3	3	2	3	4	15	3	4	4	4	3	18	54
53	5	4	5	4	3	21	4	3	2	4	4	17	4	4	5	5	1	19	57
54	5	5	4	3	3	20	3	4	3	3	3	16	4	5	5	5	1	20	56
55	3	5	5	4	3	20	5	3	3	5	3	19	5	4	4	3	2	18	57

56	4	4	4	3	2	17	3	3	2	3	2	13	1	1	4	2	2	10	40
57	4	4	4	5	1	18	1	4	1	5	4	15	1	4	4	4	3	16	49
58	5	5	5	5	5	25	3	4	4	5	5	21	4	4	3	4	1	16	62
59	5	5	5	4	4	23	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	2	15	53
60	3	3	5	4	4	19	1	3	1	2	1	8	5	1	4	4	1	15	42
61	5	5	5	4	3	22	2	3	2	2	2	11	2	3	4	3	2	14	47
62	4	4	5	3	3	19	3	3	3	4	3	16	3	4	5	3	3	18	53
63	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	22	4	5	5	5	3	22	69
64	5	4	5	4	3	21	3	3	3	4	3	16	4	3	5	5	2	19	56
65	5	5	5	5	5	25	5	5	1	5	5	21	5	5	5	5	1	21	67
66	4	4	3	4	3	18	3	3	4	3	3	16	5	4	4	4	3	20	54
67	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	74
68	4	5	3	4	4	20	3	3	4	5	4	19	4	5	5	5	3	22	61
69	5	4	5	5	3	22	5	4	4	5	3	21	4	4	4	3	1	16	59
70	5	5	5	5	3	23	5	3	3	3	2	16	3	5	4	4	2	18	57
71	4	4	4	5	4	21	3	1	2	3	3	12	4	3	4	5	1	17	50
72	5	5	4	4	3	21	3	3	3	4	4	17	4	4	5	5	5	23	61
73	4	5	4	3	3	19	2	3	2	2	3	12	2	2	3	3	1	11	42
74	4	4	2	3	3	16	3	4	4	3	4	18	3	4	4	3	2	16	50
75	5	5	5	5	4	24	3	3	3	4	3	16	4	4	5	4	3	20	60
76	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19	58
77	4	4	5	4	3	20	3	3	2	3	3	14	4	4	5	4	4	21	55
78	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	1	17	59
79	4	4	4	3	5	20	4	4	3	5	4	20	3	5	5	5	1	19	59
80	5	5	4	4	4	22	4	4	3	4	3	18	3	4	5	5	2	19	59
81	4	4	5	4	4	21	3	3	4	3	3	16	4	3	4	3	3	17	54
82	5	5	5	3	4	22	3	4	5	5	5	22	4	5	5	5	5	24	68
83	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	4	21	4	4	5	5	5	23	66
84	4	3	4	4	5	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	5	4	20	60
85	5	5	5	4	3	22	4	7	2	4	4	21	5	5	5	4	5	24	67

86	5	4	5	4	3	21	4	3	3	4	4	18	4	5	5	3	3	20	59
87	3	2	1	2	3	11	1	3	1	3	5	13	4	5	5	5	1	20	44
88	2	2	5	5	5	19	4	5	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23	65
89	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	1	18	67
90	4	4	3	4	3	18	4	3	4	4	4	19	5	4	5	4	3	21	58
91	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	1	13	60
92	3	3	3	4	4	17	2	4	2	3	4	15	4	3	3	3	3	16	48
93	5	5	5	5		20	4	4	5	5	5	23	5	4	1	5	1	16	59
94	5	4	3	4	3	19	4	3	3	4	4	18	3	4	5	4	2	18	55
95	4	4	4	4	4	20	4	2	2	4	4	16	5	5	5	5	2	22	58
96	4	3	5	5	4	21	5	4	3	3	4	19	5	5	5	5	4	24	64
97	5	5	4	4	3	21	4	4	3	3	4	18	3	4	5	5	5	22	61
98	5	5	5	4	4	23	3	2	2	4	4	15	3	4	5	4	3	19	57
99	4	5	4	5	5	23	5	3	3	4	5	20	3	5	5	4	2	19	62
100	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	22	67

ANEXO 07: BASE DE DATO DE LA VARIABLE 2: PRÁCTICA DOCENTE

PRACTICA DOCENTE																																						
Personal							Institucional				Interpersonal					Didáctica					Valoral																	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32							
1	4	4	4	3	3	4	4	26	4	3	3	4	14	4	5	5	5	5	24	3	2	3	4	4	4	3	4	3	30	4	4	4	4	3	4	4	27	121
2	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	4	18	4	4	5	5	4	22	4	5	4	5	4	5	5	4	3	39	5	5	5	5	4	5	5	34	148
3	5	5	5	5	5	4	5	34	5	4	4	4	17	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	35	154
4	4	4	5	4	5	4	5	31	5	4	4	3	16	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	5	5	4	3	37	4	4	4	5	5	5	5	32	138
5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	1	5	5	5	5	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	35	156
6	4	5	5	5	4	5	5	33	2	1	3	1	7	4	3	5	5	4	21	4	4	4	5	4	5	5	5	5	41	4	5	5	5	5	5	5	34	136
7	5	5	5	4	5	4	5	33	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	4	34	155
8	5	5	5	4	5	5	5	34	5	4	4	3	16	5	4	5	5	5	24	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40	5	5	5	5	5	4	5	34	148
9	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	4	17	5	3	5	5	5	23	4	5	5	5	4	5	5	5	4	42	5	5	5	5	5	5	5	35	152
10	5	5	5	4	4	5	5	33	5	5	4	4	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	5	5	35	155	
11	3	5	4	4	5	4	4	29	2	3	3	3	11	4	3	4	3	4	18	4	5	4	5	4	5	4	4	39	5	5	5	4	5	4	4	32	129	
12	5	5	4	4	4	4	5	31	5	4	4	4	17	4	4	5	5	4	22	4	4	4	5	5	5	5	4	3	39	5	4	5	4	5	4	5	32	141
13	4	5	4	4	5	5	4	31	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	4	3	3	3	3	31	4	5	5	5	4	5	5	33	140
14	4	4	3	4	4	4	5	28	3	3	4	3	13	4	3	5	5	4	21	3	4	4	4	5	4	4	5	3	36	5	4	4	5	4	4	5	31	129
15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	5	18	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	35	157
16	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	3	3	14	4	3	5	4	5	21	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	5	5	4	4	5	4	5	32	137
17	5	5	5	5	4	5	5	34	4	3	4	3	14	4	4	5	5	4	22	4	5	4	4	4	5	5	4	4	39	5	5	5	5	5	5	5	35	144
18	4	5	5	5	5	5	5	34	5	4	4	4	17	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	4	5	5	5	4	42	5	5	4	5	5	3	5	32	149
19	5	5	4	5	5	5	5	34	5	4	4	4	17	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	3	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	35	153
20	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	3	3	14	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	5	5	35	151	
21	4	5	4	4	4	5	5	31	4	3	4	4	15	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	4	4	5	3	35	4	4	5	5	5	5	5	33	135	
22	5	5	5	4	5	5	5	34	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	5	5	5	3	41	5	5	5	5	5	5	5	35	153
23	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	3	4	15	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	153
24	4	5	4	4	4	5	4	30	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	5	4	5	4	4	32	141	
25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	3	4	16	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	5	5	4	43	5	5	5	5	5	5	5	35	152	
26	5	5	4	5	5	5	5	34	5	4	4	3	16	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43	5	5	5	4	4	5	5	33	149

27	5	4	5	5	5	5	4	33	5	1	5	1	12	5	5	5	3	5	23	5	3	4	5	5	5	1	5	5	38	5	5	5	4	4	4	5	32	138
28	5	4	5	5	4	5	5	33	5	4	5	4	18	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	4	5	4	5	4	41	5	5	4	5	5	4	5	33	149
29	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	160	
30	3	4	4	4	4	5	5	29	5	3	4	3	15	4	4	5	5	3	21	4	4	3	4	4	4	4	4	35	5	5	5	5	5	5	5	35	135	
31	3	5	4	4	5	5	5	31	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	151
32	5	5	5	4	5	5	5	34	5	3	3	3	14	5	4	4	4	5	22	5	5	4	5	4	5	4	5	4	41	3	4	5	5	5	5	5	32	143
33	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	4	17	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	4	5	5	5	4	42	5	5	5	5	5	5	5	35	153
34	4	5	5	4	4	5	5	32	4	3	4	3	14	4	3	5	5	5	22	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	143
35	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	35	158
36	5	5	5	4	5	5	5	34	3	4	5	4	16	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	3	5	5	5	5	42	5	5	5	5	5	5	5	35	151
37	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	3	3	16	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	155
38	5	5	3	3	5	5	5	31	5	4	4	4	17	5	5	5	5	4	24	4	5	4	5	5	5	5	5	3	41	5	5	5	5	5	5	5	35	148
39	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	4	4	18	4	5	5	5	4	23	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42	5	5	5	5	5	5	5	35	152
40	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	16	5	4	4	5	4	22	4	5	5	5	4	4	4	5	5	41	4	5	5	5	4	5	4	32	146
41	5	5	5	5	4	4	5	33	3	2	3	2	10	5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43	5	5	5	5	5	5	5	35	144
42	4	5	5	5	5	4	5	33	4	2	3	3	12	4	4	5	5	3	21	3	3	4	5	3	4	5	4	3	34	5	4	5	5	4	5	5	33	133
43	5	5	3	5	5	5	5	33	4	4	4	4	16	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	153
44	5	5	4	5	5	4	5	33	5	5	5	4	19	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	2	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	4	34	151
45	4	4	4	3	4	4	4	27	5	4	3	4	16	3	2	4	4	4	17	4	3	4	3	2	4	3	3	29	3	4	4	4	3	4	4	26	115	
46	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	4	17	5	4	5	5	4	23	5	4	4	5	3	5	5	4	3	38	5	5	5	5	5	4	5	34	147
47	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43	5	5	5	5	5	5	5	35	156
48	4	4	5	4	4	5	5	31	4	3	3	2	12	3	2	5	5	4	19	4	5	4	4	4	4	5	4	3	37	5	5	5	5	5	4	4	33	132
49	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	3	3	13	4	3	3	5	5	20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4	5	4	5	4	5	4	31	129
50	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40	5	5	5	5	5	5	5	35	138
51	5	5	5	5	4	5	5	34	5	4	4	4	17	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	4	4	5	4	39	5	5	5	5	5	5	5	35	148
52	5	5	4	4	5	5	5	33	5	4	4	4	17	3	4	5	5	4	21	4	5	5	5	4	5	4	5	4	41	5	5	5	4	5	5	5	34	146
53	5	5	5	5	5	5	5	35	5	2	4	3	14	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	35	152
54	5	5	4	5	5	5	5	29	5	3	5	3	16	4	3	5	5	5	22	4	5	5	5	3	4	5	5	3	39	5	4	5	5	5	5	5	34	140
55	4	5	3	5	5	5	4	31	5	4	4	4	17	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	5	4	4	40	5	5	4	4	5	4	5	32	145	
56	5	5	4	5	5	4	5	33	4	4	4	4	16	4	3	5	5	4	21	4	5	5	5	5	5	5	5	3	42	5	4	4	4	4	4	4	29	141
57	5	4	5	5	5	5	5	34	4	4	1	2	11	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41	5	4	4	4	4	4	4	29	139
58	5	4	4	4	4	4	5	30	4	4	5	4	17	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38	5	5	5	4	4	4	5	32	139

91	3	5	4	4	5	5	5	31	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	151
92	5	5	5	4	5	5	5	34	5	3	3	3	14	5	4	4	4	5	22	5	5	4	5	4	5	4	5	4	41	3	4	5	5	5	5	5	32	143
93	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	4	17	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	4	5	5	5	4	42	5	5	5	5	5	5	5	35	153
94	4	5	5	4	4	5	5	32	4	3	4	3	14	4	3	5	5	5	22	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	143
95	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	35	158
96	5	5	5	4	5	5	5	34	3	4	5	4	16	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	3	5	5	5	5	42	5	5	5	5	5	5	5	35	151
97	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	3	3	16	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	155
98	5	5	3	3	5	5	5	31	5	4	4	4	17	5	5	5	5	4	24	4	5	4	5	5	5	5	5	3	41	5	5	5	5	5	5	5	35	148
99	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	4	4	18	4	5	5	5	4	23	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42	5	5	5	5	5	5	5	35	152
100	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	16	5	4	4	5	4	22	4	5	5	5	4	4	4	5	5	41	4	5	5	5	4	5	4	32	146

ANEXO 08: OTROS**Acta de Aprobación de originalidad de Tesis**

Yo, Pérez Saavedra Segundo Sigifredo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Motivación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017**", del estudiante Luis Alberto Montalvo Reyes, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 22 de febrero del 2018

Pérez Saavedra Segundo Sigifredo

DNI:25601051

feedback studio - Google Chrome

Es seguro | <https://entandm.com/app/carta/es/?o=822174857&u=1052596470&u=188&lang=es>

feedback studio Motivación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017 /123



ESCUELA DE POSGRADO
Universidad César Vallejo

Motivación y la práctica docente en la I.E. César A. Vallejo del distrito de la Victoria 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRÍA Docencia Universitaria

AUTOR:
Lc. Luis Alberto Manabe Rojas

ASESOR:
Mg. Segundo Sigifredo Pinedo Sarvestro

SECCIÓN:
Educación - Idioma

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Evaluación y Aprendizaje

UNIVERSIDAD:
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

DOI:

Página 1 de 122 Número de palabras: 26524



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... MONTALVO REYES, Luis Alberto

D.N.I. : 06.07.02.79

Domicilio : Calle Victor Criado y Tejada #2888 Urb. Elío

Teléfono : Fijo : 564-6392 Móvil 944 325 382

E-mail : Luis-montalvoreyes@yahoo.es

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro

Mención : Docencia Universitario

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... MONTALVO REYES, Luis Alberto

.....

.....

Título de la tesis:

..... MOTIVACIÓN Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA

..... I. E. CÉSAR A. VALLEJO DEL DISTRITO DE LA VICTORIA 2017

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 28-09-2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LUIS ALBERTO MONTALVO REYES

INFORME TÍTULADO:

MOTIVACIÓN Y LA PRÁCTICA DOCENTE

EN LA I.E. CÉSAR A. VALLEJO del DISTRITO de LA VICTORIA 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

SUSTENTADO EN FECHA: 18 abril 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



Pérez Saavedra Segundo Sigifredo