



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación y desempeño docente según rúbricas en la
Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Gabino Gonzalez, Zoilita Faridi

ASESOR:

Dr. Justiniano Tucto, Ageleo

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DE JURADO

Mg. Mancilla Chamorro, Ivan Teodoro
PRESIDENTE

Cuestas Hualpa, Olga Gudro
SECRETARIO

Justiniano Tucto, Ageleo
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, por inspirarme en la verdadera vocación de servicio.

A mi familia, por inspirarme en la responsabilidad de mejorar día a día.

Zoilita

AGRADECIMIENTO

Al Rector de la Universidad César Vallejo, por la oportunidad de poder obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación como parte de la primera promoción en la Sede Huánuco.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por su esmerada labor de contribuir con una educación de calidad.

A la directora y plana docente de la Institución educativa “Túpac Amaru II” de Pachitea, por las facilidades prestadas en el levantamiento de información para el desarrollo de la presente tesis.

El Autor

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Presento ante ustedes la tesis titulada: “Motivación y desempeño docente según rubricas en la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018”, con la finalidad de Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en el aula en el colegio Túpac Amaru II de Pachitea, 2018; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magíster en Gestión Pública.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El Autor

ÍNDICE

PAGINAS PRELIMINARES

Página de Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de cuadros.....	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii

I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	21
1.4. Formulación del problema.....	48
1.5. Justificación del estudio.....	48
1.6. Hipótesis.....	49
1.7. Objetivos.....	50

II. MÉTODO	51
2.1. Diseño de investigación.....	51
2.2. Variables, operacionalización.....	52
2.3. Población y muestra.....	55
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	55
2.5. Métodos de análisis de datos.....	58
2.6. Aspectos éticos.....	58

III. RESULTADOS	59
3.1. Descripción de resultados.....	59
3.2. Prueba de hipótesis.....	69
IV. DISCUSIÓN.....	74
V. CONCLUSIONES.....	76
VI. RECOMENDACIONES.....	77
VII. REFERENCIAS.....	78
ANEXOS.....	85
ANEXO N° 1 Instrumentos	86
ANEXO N° 2 Validación de los instrumentos	89
ANEXO N° 3 Matriz de consistencia	95
ANEXO N° 4 Constancia	96

ÍNDICE DE CUADROS

	Pag.
Cuadro N° 1 Dominios y competencias del buen desempeño docente.....	38
Cuadro N° 2 Evaluación del buen desempeño docente.....	40
Cuadro N° 3 Operacionalización de las variables.....	53
Cuadro N° 4 Tamaño de la muestra.....	55
Cuadro N° 5 Instrumentos de recolección de datos.....	56

ÍNDICE DE TABLAS

	Pag.
Tabla 1 Nivel de motivación.....	59
Tabla 2 Nivel de la dimensión factores higiénicos.....	60
Tabla 3 Nivel de la dimensión factores motivacionales.....	61
Tabla 4 Nivel de la variable desempeño docente.....	62
Tabla 5 Nivel de la dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.....	63
Tabla 6 Nivel de la dimensión promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.....	64
Tabla 7 Nivel de la dimensión evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.....	65
Tabla 8 Nivel de la dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad.....	66
Tabla 9 Nivel de la dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.....	67
Tabla 10 Correlación entre la variable motivación y desempeño docente.....	70
Tabla 11 Correlación entre factores higiénicos y desempeño docente....	71
Tabla 12 Correlación entre factores motivacionales y desempeño docente.....	73

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pag.
Figura 1 Nivel de motivación.....	59
Figura 2 Nivel de la dimensión factores higiénicos.....	60
Figura 3 Nivel de la dimensión factores motivacionales.....	61
Figura 4 Nivel de la variable desempeño docente.....	62
Figura 5 Nivel de la dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.....	63
Figura 6 Nivel de la dimensión promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.....	64
Figura 7 Nivel de la dimensión evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y ajustar su enseñanza.....	66
Figura 8 Nivel de la dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad.....	67
Figura 9 Nivel de la dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.....	68

RESUMEN

El objetivo de la Presente investigación fue determinar la relación que existe entre “Motivación y desempeño docente según rubricas en la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018”.

Este estudio es de tipo básico con alcance correlacional, que va más allá de la descripción de conceptos o fenómenos. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental transeccional/correlacional. La población estuvo constituida por 29 docentes de la institución educativa “Túpac Amaru II” de Huánuco, de los cuales se tomó como muestra universal a los 29 docentes que constituyen la población. Como instrumentos de recolección de datos se utilizaron un cuestionario denominado: “Cuestionario de Motivación” y una ficha de observación denominada “Ficha de monitoreo al desempeño docente”, tomado del MINEDU – Perú, los cuales fueron aplicados en la referida muestra para ser validados mediante el método de análisis estadístico Alfa de Cronbach, alcanzando un índice de confiabilidad de 0.891 para el caso de la Motivación lo que implica una fuerte confiabilidad, mientras que el índice de confiabilidad para el caso del Desempeño docente alcanza un valor de 0.781 la cual indica también una Fuerte Confiabilidad. Posteriormente, para la introducción de datos, se aplicó el programa estadístico SPSS versión 23 y se analizó la relación de variables mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, para luego presentar los resultados cuantitativamente mediante tablas y gráficos estadísticos de barras.

De los resultados obtenidos como p_c (0,694) es mayor p_t (0,05), entonces, se concluye que no existe relación significativa entre la motivación y desempeño docente. Además, la correlación entre la motivación y desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018 es nula porque el coeficiente de correlación ($Rho = 0,076$) se encuentra entre -0,09 y 0,09, con un nivel de significancia de 0,05.

PALABRAS CLAVES:

Motivación, Desempeño docente.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine the relationship that exists between "Motivation and teaching performance according to rubrics in the Educational Institution Tupac Amaru II of Pachitea, 2018".

This study is of a basic type with a correlational scope, which goes beyond the description of concepts or phenomena. The research design was non-experimental transectional / correlational type. The population was constituted by 29 teachers of the educational institution "Tupac Amaru II" of Huánuco, of which the 29 teachers that constitute the population were taken as a census sample. As data collection instruments, a questionnaire was used called "Motivation Questionnaire" and an observation form called "Teaching Performance Monitoring File", taken from the MINEDU - Peru, which were applied in the aforementioned sample to be validated through the Cronbach's Alpha statistical analysis method, reaching a reliability index of 0.891 for the Motivation case, which implies a strong reliability, while the reliability index for the case of the Teaching Performance reaches a value of 0.781 which also indicates Strong Reliability Subsequently, for the introduction of data, the statistical program SPSS version 23 was applied and the relationship of variables was analyzed by means of Spearman's Rho correlation coefficient, to then present the results quantitatively using tables and statistical bar graphs.

Of the results obtained as $p < 0.05$ ($p = 0.694$), then, it is concluded that there is no significant relationship between motivational management and teaching performance. In addition, the correlation between motivational management and teaching performance in the Educational Institution Tupac Amaru II of Pachitea, 2018 is null because the correlation coefficient ($Rho = 0.076$) is between -0.09 and 0.09 , with a level of significance of 0.05 .

KEYWORDS:

Motivation, Teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la última década, se han logrado avances en el sector de educación, entonces la reforma magisterial iniciada por el Ministerio de Educación (MINEDU) ha asignado un mayor presupuesto en este sector, sin embargo, del total del presupuesto del Sector Público: educación en el presente año sólo alcanza el 17.5%. La disminución del presupuesto sucede incluso luego de incrementar a 2000 nuevos soles las remuneraciones de los docentes con una jornada laboral de 30 horas.

Así mismo, según el INEI (2016), el acceso a la educación, calculado mediante la cantidad de estudiantes matriculados se incrementó en los niveles inicial y primaria, hasta alcanzar un 80.7% y un 91.4%, respectivamente. Sin embargo, para el nivel secundario cayó, del 84.1% en 2015 al 83.6% en 2016.

También se puede comprobar lo eficaces que son las medidas del gobierno para mejorar la calidad de la educación peruana a través de la prueba PISA, que se realiza cada tres años por la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), en la cual participan 72 países, incluido el Perú.

Esta prueba, generalmente, valora tres áreas: competencia lectora, matemática y científica, sin embargo, ahora se agregaron dos áreas más: educación financiera y resolución colaborativa de problemas.

La prueba PISA que se realizó en el 2015, mostró que Perú ocupa el 64° puesto de 72 países. Esto demuestra la necesidad de optimizar la calidad de las actividades laborales de los docentes.

Por su parte, el Ministerio de Educación dio a conocer, que Huánuco se ubica en el puesto 22 de la Prueba ECE 2016, habiendo salido del lugar 25 en el que se ubicó durante varios años, de los cuales la provincia de Pachitea, se ubica en el penúltimo lugar, lo que evidencia que aún hay mucho que hacer para mejorar la calidad educativa,

una ardua labor para los directores y docentes, en tal sentido la tarea del director es muy significativa en la jefatura de la organización educativa, un director es un motivador y debe interesarse por el desarrollo personal de los docentes para que puedan ejecutar sus actividades diarias según la visión y misión de la institución. El inicio del año escolar debe significar un buen inicio para toda la comunidad educativa. Por lo tanto, el soporte brindado por el director debe enmarcarse en el plan de mejora continua a lo largo del año; por otro lado, se debe recordar que la motivación es fundamental en el cumplimiento de metas de la institución educativa.

El catedrático Sáenz (2016), manifiesta que “es más imprescindible la motivación del docente que la del alumno”. Debido a que el docente es un productor de cambios emocionales. Un profesor que está motivado es considerado como un agente importantísimo para el proceso de enseñanza y así lo consideran los neurólogos que han descubierto las neuronas espejo, que imitan al ser humano con el entorno; en tal sentido: Un docente sonriente puede crear alumnos sonrientes. Un profesor alegre tiene mayor posibilidad de tener alumnos alegres. Mientras que si imaginamos a un profesor apático o que le desagrada su labor. Es más difícil que genere actitudes positivas en sus estudiantes. Lo que evidencia un desempeño docente deficiente según las rubricas de monitoreo propuestas por el MINEDU.

En tal sentido el presente trabajo de investigación tiene como objetivo establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente según rubricas en la Institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018.

1.2. Trabajos previos

internacional:

Camargo (2016) expresa que la motivación de la labor docente tiene como propósito el alcanzar las metas académicas propuestas por el sistema educativo y para ello considera la propuesta de Herzberg, Mausner y Bloch (1959), la que sostiene que tanto los factores higiénicos como motivacionales condicionan la práctica diaria de los profesores. El método que utilizo en su investigación corresponde al hermenéutico e interpretativo, poniendo especial énfasis en las acciones que realizan los docentes y

cuales son sus motivaciones, en esta investigación se concluyo que algunos docentes se sienten motivados, a pesar de estar insatisfechos.

Jimenes (2014) expresa que no existe una relación entre la motivacion general con el liderazgo de transformación y el desempeño de los docentes de una universidad privada en Colombia; sin embargo sí encontraron una relación positiva al analisis de la motivación como motivación interna y el desempeño de los profesores en clase.

Guzmán (2016) Se presenta una propuesta para la evaluación del desempeño de los profesores en aula basada en las características que la investigación educativa ha encontrado como fundamentales para lograr la aprehensión estudiantil. La propuesta está dirigida principalmente a los docentes y responsables de programas de evaluación docente. Luego de criticar la manera tradicional de valorar el desempeño docente, se muestra una forma diferente para realizarlo considerando cuatro dimensiones esenciales de la enseñanza: Dominio de lo enseñado, manejo de los aspectos didácticos, el pensamiento didáctico del maestro y la motivación, responsabilidad y autoeficacia docente. Se describe y justifica el qué evaluar y el cómo hacerlo, lo cual se sugiere hacerlo mediante la observación de la práctica docente; por ello se dan lineamientos para valorarla, resaltando los aspectos didácticos por considerarlos cruciales para que los alumnos adquieran el conocimiento. Se termina resaltando sus ventajas y algunas sugerencias para poder aplicarla.

Herrada (2015) manifiesta que en el vecino país de Chile, se ha instaurado la evaluación del desenvolvimiento de los maestros desde el año 2003, en el cual al menos la mitad de todos los maestros ya han sido intervenidos más de una vez, con la finalidad de fomentar los planes de mejora continua de los maestros.

En tal sentido, actualmente se pueden dilucidar los siguientes resultados:

1. Se observa una mejora en el desempeño docente según los criterios evaluados.
2. El mejor resultado se ha observado cuando las clases son filmadas.

Martínez (2014) manifiesta que realizó un estudio de carácter descriptivo en la ciudad de Chihuahua en México durante tres años, concluyendo que no existe relación entre el desenvolvimiento de los maestros y el rendimiento estudiantil, incluso a pesar de casi la mitad de los docentes tienen un buen desempeño sus alumnos tienen un bajo rendimiento.

Nacional:

Guerrero (2017) por su parte, manifiesta que es importante fomentar la formación de equipos de trabajo para fortalecer la motivación de los profesores; es decir, a mejor trabajo en equipo, mayor fue la motivación, sucediendo también el fenómeno inverso. Esto tiene una importancia mucho mayor si se retoma la idea de la institución educativa como una organización con metas constitucionales, enmarcadas en una visión y misión institucionales como institución educativa propiamente dicha. La motivación continua viene a tallar como un estandarte de la calidad educativa y de los resultados de la evaluación de los estudiantes.

Figuroa (2015) en su estudio sobre las competencias del director y el grado de motivación docente en instituciones educativas privadas, revela que existe relación entre ambas variables, incluso incide en precisar que la relación se muestra siempre significativa.

Sanchez (2016) luego de relacionar las variables cultura organizacional y motivación de los profesores, refiere que existe una relación lineal y fuerte entre ambas, por lo que concluye que es necesario implementar planes de motivación y mejora de las condiciones de desarrollo de las actividades diarias en las diferentes aulas de las instituciones educativas; de este modo, plantea que se mejorará la calidad educativa; caso contrario, también manifiesta, se originan el descontento, el desgano, el desinterés y la pérdida de compromisos con la institución, lo cual a su vez desencadena un desapego de la filosofía institucional y una falta de continuidad de los planes anuales de la institución educativa.

Infantes (2017) expresa en su análisis sobre las habilidades del director y el grado de motivación para el desarrollo de las actividades educativas de los profesores de diferentes instituciones privadas, que existe una relación considerable entre ambas, por lo que sostiene que también es importante el desarrollo del personal docente tanto como del docente a cargo de la dirección para la consecución de mejoras en los indicadores educativos en instituciones privadas, de hecho, precisa el factor intrínseco al mencionar el término habilidades cuando determina sus conclusiones para las instituciones educativas que no se rigen bajo el modelo del estado.

Perez (2017) precisa en su investigación sobre gestión de la administración y el nivel de motivación de los profesores en la institución educativa, que existe relación entre ambos conceptos. Su investigación fue desarrollada en una institución educativa de gestión pública, por lo que cabe resaltar la importante participación de las habilidades de gestión en los resultados positivos de los planes de las instituciones educativas estatales.

Coanqui (2014) en su investigación sobre las habilidades sociales y el desempeño de los maestros en aulas de diferentes instituciones educativas de la ciudad de Lima, infiere que sus capacidades para relacionarse con los demás, para mostrar asertividad, para dar solución a los problemas, así como para expresar lo que sienten o trabajar en equipo, son argumento importante del desenvolvimiento de los maestros y de su impacto en los indicadores de educación en dichas instituciones.

Fernandez (2017) en su estudio sobre la competencia de los maestros de las instituciones educativas y el desempeño de la dirección en las mismas, encontró que existe una relación positiva entre ambos conceptos, siendo que el análisis se basó en estudiantes del nivel secundaria en la ciudad de Lima.

Lopez (2016) en su investigación infiere una considerable relación entre la planificación estratégica y el Presupuesto Participativo de la UGEL de Yanahuanca Pasco, su

análisis se basó en pruebas no paramétricas, precisamente en la prueba del chi cuadrado, alcanzando dilucidar tal relación. Con ello se destaca la importancia de las habilidades gerenciales y de gestión como parte del manejo del equipo de trabajo en las comunidades educativas.

Castro (2017) en su investigación determina mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman que existe una relación significativa y directa entre el desenvolvimiento en el trabajo de los empleados de la Dirección Regional del Callao y el grado de motivación que ellos pueden manifestar durante sus actividades diarias. El trabajo en equipo y la direccionalidad a la visión de la institución son fundamentales en el desenvolvimiento del personal.

Loli (2017) en su estudio que relaciona el acompañamiento pedagógico con el desenvolvimiento de los maestros, encontró mediante la prueba Rho de Spearman que existe una relación positiva entre ambas variables. El escenario de su estudio fue en docentes de instrucción del segundo grado de primaria en las Instituciones Educativas del distrito de Chaclacayo.

Valdivieso (2018) en su investigación del acompañamiento especializado en relación con el desenvolvimiento de los maestros en aula, demostró mediante la prueba Rho de Spearman que existe una relación significativa entre ambas variables. El estudio se realizó en la comunidad educativa del nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de San Juan de Lurigancho. El acompañamiento se precisa como fundamental en la ejecución de las sesiones de aprendizaje que sirvan de motivación del docente pero también del estudiante, favoreciendo la consecución de las metas planteadas en sus instrumentos de gestión educativa.

Molocho (2015) en su estudio, manifiesta que el desenvolvimiento de los maestros tiene debilidades que se expresan en los bajos resultados del rendimiento académico de los estudiantes provocando una gran deserción escolar, por lo que es urgente implementar un sistema de monitoreo y acompañamiento pedagógico permanente.

Reategui (2017) en su estudio sobre el acompañamiento pedagógico y el desenvolvimiento de los profesores de las Instituciones Educativas de Huari-Ancash, concluye que existe relación entre el nivel del acompañamiento pedagógico en las aulas y que el grado de desenvolvimiento de los maestros en el aula en las instituciones educativas de la provincia de Huari.

Regional:

Murrieta (2016) ejecutó un estudio para relacionar el grado de motivación para el trabajo y el grado de satisfacción en el trabajo del personal de salud en una institución sanitaria del distrito de Rupa-Rupa. De dicho análisis, concluyó que uno de cada dos profesionales manifestaron un grado de motivación menor, mientras que el resto se encontró en un grado medio y solo dos por cada cien manifestaron un grado elevado en la motivación para el desarrollo de sus rutina laboral.

Romero (2015) buscó relacionar la motivación o predisposición para aprender con las estrategias utilizadas para dicha aprehensión, llegando a la conclusión de que existe relación entre ambas, en un escenario de educación superior, dado que se realizó en la comunidad educativa del centro superior SENATI. Se destaca el argumento de motivación externa en relación cercana a las estrategias y métodos utilizados por los docentes.

Alvarado (2013) encontró en su estudio de la motivación interna como autoconcepto, es decir, la motivación intrínseca, que cuatro de cada cinco individuos manifestaron una elevada motivación, mientras que uno de cada cinco alcanzaron una motivación de grado medio, siendo que aproximadamente tres de cada cien se encontraron en motivación de bajo grado.

Leandro (2015) manifestó que existe una relación desfavorable entre el clima laboral de la organización y la motivación interna con el grado de satisfacción de los empleados de la dirección de salud en la región de Huánuco, más aún, este fenómeno se observó

en diferentes niveles del organigrama de dicha institución, por lo que ocho de cada diez profesionales manifestaron encontrarse insatisfechos para el desarrollo de su rutina laboral diaria, por lo que se dilucida un impacto negativo en el cumplimiento de metas institucionales.

Bacilio (2017) en su investigación obtuvo el siguiente resultado “no hay una relación directa entre la motivación del profesional médico y la satisfacción del usuario externo, encontrando el 52% de insatisfacción del usuario externo”.

Cardenas (2015) en su estudio sobre la relación entre el grado de motivación y el nivel de satisfacción en el trabajo, encontró que no existe relación entre ambos constructos; es decir, el fenómeno que observó lo llevó a aceptar la hipótesis nula, hallándose en contra a los antecedentes de su investigación.

Callupe (2015) encontró que el uso de equipos móviles y otros materiales interactivos durante las actividades del docente en aula, favorecen la motivación interna de los educandos, precisando en el logro del aprendizaje por significados. Los alumnos se encontraron más motivados para desarrollar los cursos y la rutina del profesor que al inicio parecía tediosa y sin importancia, se transformó en interesante al grado de que los estudiantes ejecutaban los avances de clase por su propio emprendimiento, esto se sumó al hecho de que los docentes y estudiantes encontraron en tal metodología un mayor beneficio en la formación estudiantil para su proyección social.

Avila (2017) en su investigación concluye que la correlación entre las variables es positiva y alta entre clima laboral y el desenvolvimiento de los maestros en clases ($\rho = 0.685^{**}$; $p < 0.001$). Se encontraron diferencias muy significativas por condición laboral donde los contratados presentan mayores promedios que los nombrados.

Flores (2015) en su investigación se infiere que los docentes estudiados manifiestan un desenvolvimiento alto en aproximadamente ocho de cada diez y además muestran un uso adecuado y oportuno de materiales didácticos y de habilidades pedagógicas.

Vicente (2015) las conclusiones mas resaltantes de su investigación son que el desenvolvimiento de los maestros en aula son de regulares a medios, en función de las habilidades de liderazgo de los directores a cargo y que estas influyen en dicho desenvolvimiento.

Fretel (2018) tuvo los siguientes hallazgos, siete de cada diez de los profesores manifestaron que sí influye el Liderazgo Transformacional sobre la calidad de sus actividades; de lo cuales seis de cada diez han obtenido un desempeño adecuado; mientras que, del 31,7%, que manifestaron que no influye el Liderazgo Transformacional, sólo dos de cada diez obtuvieron un desempeño inadecuado. El estudio se desarrolló en una institución educativa de la ciudad de Ambo.

Moya (2017) manifiesta que existe una correlación perfecta positiva entre el desenvolvimiento de las actividades diarias de los maestros y la aprehensión de las materias de matemáticas en los alumnos de la Institución Educativa Pública del distrito de la Unión de la región Huánuco.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Motivación: La Real Academia de la Lengua Española (2016), indica que la motivación es el “conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona”, lo que le permitirá dirigir sus actividades en todo aspecto de su atención.

Según la psicología, se enfoca a la capacidad de responder al problema del comportamiento del hombre, el cual varía en el tiempo y circunstancia. El análisis recae entonces en el contexto, en el escenario en que se desenvuelve la persona, puesto que, según estas condiciones, las causas o acciones orientarán a distintas personas a distintas reacciones, distintos actos, e incluso en diferentes grados (García, 2008).

Según su enfoque laboralista, responde a un deseo del individuo, que lo lleva a ejecutar acciones de la mejor manera posible. Dicho deseo puede estar relacionado a un estímulo del exterior o bien a una decisión interna por cuestión de una reflexión o necesidad actual. Nuevamente el factor dinámico se hace presente en este constructo (Porret, 2014).

En un sentido más generalizado, la motivación implica toda variedad de estímulos, demandas, sueños y otras fuerzas que se incluyan en esa categoría, capaces de poner en movimiento a la persona (Koontz, 2012).

De lo antedicho, la motivación se puede valorar de distintos enfoques, por lo que dependiendo de tal o cual, definirá la dirección de los estudios en relación a ella.

Teorías de la motivación:

Para la motivación han surgido varias teorías que buscan explicar que motiva a los empleados a realizar mejor su trabajo.

A. Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, 1954

Abraham Harold Maslow (1954) es probablemente el primer investigador que ejerce una gran influencia en este aspecto al proponer un punto de inicio sobre lo que motiva a las personas, en este caso al trabajador. (Palomo, 2008)

El distingue 5 tipos de necesidades, que son: fisiológicas, seguridad, sociales, estima, autorrealización, dispuestos en una estructura piramidal, estas necesidades están ordenadas en una forma piramidal o jerárquica donde se tiene que satisfacer primero las necesidades inferiores para luego pretender satisfacer las necesidades de orden superior, estas son las siguientes:

- **Necesidades fisiológicas**

Son consideradas como las más fundamentales que tienen la finalidad de mantener la vida así, por ejemplo: la alimentación, sin alimento un hombre no

puede vivir. Según Maslow mientras no se satisfaga estas necesidades, ninguna otra necesidad será de interés para la persona, (Koontz, 2012).

Por lo tanto, cuando un líder desea dar una motivación a los empleados, debe saber que no lograra nada si el empleado no está satisfecho en este nivel o si hay empleados que trabajan para sobrevivir con un sueldo mísero.

- **Necesidad de seguridad**

Esta necesidad considera que la persona necesita sentirse segura en un entorno alejado de riesgos potenciales, de desastres o peligros que puedan afectarlo en su economía, vida familiar o espiritual, (Ledesma, 2004).

- **Necesidades sociales o de afiliación o aceptación**

Este nivel considera que las personas necesitan sentirse amadas, sentir que pertenecen a un lugar, que son aceptadas, por ello buscan mantener contacto con seres queridos y con la familia, (Schiffman y Kanuf, 2010).

- **Necesidades de estima**

Se las consideran cuando la persona necesita sentirse reconocida y respetada por los demás, manteniendo una imagen positiva, para ello el líder puede reconocer el buen trabajo de su empleado, dándole una sensación de logro, (Griffin, 2012).

- **Necesidad de autorrealización**

Maslow propone esta categoría como el de máxima realización de la persona, en la cual la persona se siente feliz y satisfecho consigo mismo.

La teoría de la autorrealización propuso que es la búsqueda de la felicidad y que esta se alcanza con la realización de actividades que en su conjunto catalizan el crecimiento personal, espiritual y profesional, para ello un jefe

debe proponer metas alcanzables, pero a la vez retadoras donde el trabajador sienta que está desarrollándose (Pink, 2010).

En consecuencia, el ser humano busca la trascendencia, para darle sentido a las acciones de su vida diaria, de su plan de vida.

Por su parte, Alvarado (2014) menciona que las personas que logran satisfacer estas necesidades lo harán dejando una huella, una marca trascendiendo por sus acciones o por su ayuda a los más necesitados.

B. Teoría del factor dual de Herzberg (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1967)

Frederick Irving Herzberg (1923 - 2000) fue un reconocido psicólogo, además de ser muy influyente para los empresarios por sus aportes sobre lo que motiva a los trabajadores, su principal aporte es la teoría bifactorial, (Chiavento, 2009).

Factores de la motivación según Herzberg

Fuente: Elaboración propia

MOTIVACION	FACTORES HIGIENICOS	Condiciones laborales	Iluminación, temperatura, entorno físico seguro
		Políticas institucionales	Lineamientos para dirigir las actividades
		Remuneración	Sueldo, prestaciones
		Supervisión	Relaciones con el supervisor
		Relaciones humanas	Oportunidades para interactuar con los demás.
	FACTORES MOTIVACIONALES	Trabajo en sí	Capacidad de auto manifestación y desarrollo pleno
		Desarrollo, logro y realización	La seguridad de influir fuertemente en algo que se valora
		Reconocimiento	La seguridad de que se hizo una labor de gran reconocimiento
		Promoción y ascenso	La posibilidad de ejecutar cosas significativas.
		Responsabilidad	La obtención de nuevas acciones laborales que aumenten la amplitud del puesto y faciliten un mayor dominio de ello

Herzberg expresa que la motivación humana está condicionada por dos factores, el primero de ellos se conoce como factores higiénicos los cuales se caracterizan por ser extrínsecos y su acción es limitada en la conducta humana, el segundo factor es conocido como factores motivacionales, los cuales son intrínsecos a la persona y tienen una duración mayor además de ser sostenibles en el tiempo, sin embargo también afirma que cuando los primeros factores son deficitarios causan la desmotivación o “intranquilidad” del trabajador.

1. Factores higiénicos o extrínsecos

Estos aspectos de la motivación humana son todos aspectos externos que la persona puede recibir como un aumento de sueldo, un diploma por un trabajo realizado, un lugar de trabajo cómodo, con grandes espacios, buena iluminación, un sistema de pensiones; sin embargo, los estudios realizados por Herzberg dicen que aunque estos factores se incrementen o mejoren no producen una satisfacción y una motivación sostenida en el tiempo, pero si estos factores disminuyen pueden ocasionar una insatisfacción con su consecuente desmotivación para realizar un trabajo que disminuirá en cuanto a su calidad, (Urcola, 2010).

Así, por ejemplo, si un docente recibe un sueldo de 2 000 soles, pero el estado le dice que ganara 3 000 soles por realizar su trabajo con mejor desempeño, es probable que inicialmente mejore su desempeño, pero luego de algunos meses se cansará y volverá a tener el desempeño que antes tenía; sin embargo, si a este mismo docente se le disminuye su sueldo a los 1200 que antes ganaba, le ocasionará una insatisfacción con el consiguiente mal desempeño.

Lograr satisfacer los factores higiénicos o extrínsecos, tales como un sueldo justo, sistema de seguro de vida, plan de jubilación, entre otras, no garantizan que el empleado se motive sostenidamente en el tiempo. “Esto no significa, que no sea importante tener un buen sueldo o buenas condiciones laborales, en el caso del docente tener un aula implementada, con acceso a internet, medios audio visuales y laboratorios bien implementados, sino que cuando el docente

se acostumbra a todo lo que tiene, deja de valorarlo e incluso llega a sentirse insatisfecho deseando estar en otro lugar o en otras condiciones laborales.

- **Condiciones laborales**

Son todas las condiciones del ambiente físico donde se realiza un trabajo, así por ejemplo en el caso del docente, se refiere a las aulas, laboratorios, áreas verdes, campos deportivos y aquellos que están presentes en estos como carpetas, pizarra, implementos deportivos, de laboratorio, medios audio visuales y virtuales, (Castillo, 2010).

Lógicamente, la realidad de las condiciones laborales de los docentes en el Perú es muy diversa, porque como se sabe existen lugares donde las aulas están cayéndose, no tienen carpetas, las pizarras son para tiza y están envejecidas, no cuentan con fluido eléctrico; en estas condiciones es frecuente la sensación de insatisfacción por el lugar donde realizan su trabajo.

Así mismo, también se considera como condiciones laborales la distancia que el empleado tiene que desplazarse para llegar a su centro de trabajo, en el caso de los docentes, algunos de ellos tienen que caminar por lugares solitarios incluso hasta 2 días seguidos para llegar al colegio donde trabajan.

- **Políticas institucionales**

Este es un aspecto muy importante que afecta a los trabajadores, puesto que estas políticas dirigen e indican la visión y misión de una empresa y en este caso está referida a la forma como se dirige un colegio, cuales son las obligaciones, derechos y sanciones que tienen los docentes, (Reyes, 2012).

Aquí se puede considerar el reglamento interno, el plan anual del trabajo, el marco del buen desempeño docente, documentos que todo docente en servicio debe y necesita conocer para realizar un buen trabajo.

Algunos colegios además tienen actividades como parte de su calendario comunal que implica la práctica de algunas costumbres que deben conocerse para luego no tener dificultades o sentirse desmotivado por su causa.

- **Remuneración**

Es el pago que recibe un empleado por el trabajo que realiza, dentro un horario y en un lugar determinado, (Samper, 2010). En el caso de los docentes ellos reciben un pago mensual por 30 horas de trabajo semanal dentro del colegio, sin embargo, esta remuneración docente, no reconoce el trabajo extra que realiza el docente fuera de su horario como es la planificación de clases, actividades deportivas, artísticas o académicas que hace con los estudiantes, padres de familia, la comunidad e incluso entre los mismos docentes.

- **Supervisión**

El supervisor es la persona que evalúa el trabajo del empleado, le hace un monitoreo y retroalimenta sus fortalezas y debilidades, comunicando al jefe para una toma de decisiones, en tal sentido en el sector educación actualmente se requiere un sistema de supervisión del desempeño, puesto que solo existen monitores que acompañan durante una sesión de clase al mes y no hay una intervención más enfática, (Núñez, 2007).

Sin embargo, es importante mencionar que a veces la presencia del supervisor es mal vista porque es prepotente, no está bien calificado o porque se aplica para despedir al personal que labora.

- **Relaciones humanas**

Es una característica inherente al ser humano y en general a los seres vivos la necesidad de estar en contacto con otros, ya sea comunicándonos, compartiendo experiencias, aprendiendo o apoyándonos en situaciones de pérdida o dolor, (Wiemann, 2011). En el

campo educativo estas relaciones humanas se evidencian y están presentes en todo el actuar docente, ya sea durante las sesiones de clase, actividades extracurriculares como campeonatos deportivos, concursos de danzas entre otros, aunque no todos los docentes comparten las mismas ideas, ni tienen los mismos gustos, es importante que siempre mantengan el respeto, la tolerancia y la empatía tanto entre ellos como con sus estudiantes.

2. Factores motivacionales o intrínsecos

Estos factores motivacionales son internos a la persona, son aquellas características que lo motivan, que hacen que las personas hagan las cosas independientemente de recibir o no un estímulo externo, (Acosta, 2013). Así por ejemplo un docente que para cada sesión de aprendizaje elabora nuevos y variados materiales didácticos yendo incluso en desmedro de su economía, lo hace porque se siente feliz de saber que contribuye de manera efectiva en el aprendizaje de sus estudiantes.

Por consiguiente, estos factores cuando se incrementan provocan una motivación sostenida en el tiempo para el trabajador, e incluso puede lograr que el empleado mejore su rendimiento laboral muy por encima del promedio porque que producen satisfacción en lo que hacen.

Así mismo estos factores también son llamados intrínsecos o de mantenimiento porque son necesarios para que el empleado sienta una satisfacción, estos factores se consideran los siguientes:

- **Trabajo en sí o contenido de trabajo**

Esta referido a las características de un trabajo interesante que le gusta hacer al empleado, ofreciéndole retos y un crecimiento y aprendizaje con nuevas experiencias. En el caso de los docentes se puede evidenciar cuando ellos reciben encargos de parte de la dirección para dirigir algunas actividades que les agrada y en las que pueden desarrollar sus

capacidades y habilidades como cuando tienen que organizar un concurso de conocimientos, tienen la posibilidad de aprender a gestionar premios, organizar actividades y se enriquecen con un trabajo de esta naturaleza, (Robbins, 2015).

- **Desarrollo, logro y realización**

Es cuando el empleado se siente satisfecho por el trabajo bien realizado, siente que ha logrado sus objetivos y metas que se había propuesto, en el caso de los docentes, muchos de ellos se sienten motivados por alcanzar metas, suelen ser docentes muy competitivos que desean alcanzar reconocimientos tanto para ellos como hacer quedar bien a su colegio, porque de esa manera ellos sobresalen, (Martinez, 2006).

También se considera como logro cuando las conductas que muestran los docentes son adecuadas con respeto, empatía y evitan los conflictos en el trabajo.

- **Reconocimiento**

Es muy importante que el jefe reconozca y valore el trabajo bien realizado por sus empleados, puesto que al hacerlo los empleados se sienten valorados y el deseo de mejorar en su trabajo los motiva a hacer las cosas cada vez mejor, (Chapman y White, 2011).

En el caso de los docentes es muy importante reconocer el trabajo que el docente realiza, si bien es cierto no se va poder incrementar su sueldo al menos en la escuela pública porque este ya viene establecido, si se puede reconocer o felicitar en forma verbal, escrita e incentivar a continuar con su buen desempeño.

- **Promoción y ascenso**

Esta dimensión tiene relación con el reconocimiento del trabajador, al promover o encargar un trabajo que implica una mayor o una nueva

responsabilidad al trabajador, se le está motivando con estos nuevos retos, (Robinnns, 2015).

En el caso de los docentes, al delegarles nuevas funciones, si se hacen de formar planificada y pertinente es una forma muy importante de motivación tanto para su crecimiento personal como profesional, puesto que se están potenciando sus habilidades y capacidades

- **Responsabilidad**

Para Araujo y Brunet, (2012) esta dimensión determina que el empleado cumpla a cabalidad con lo que se le ha asignado sin poner excusas que intenten justificar su falta de compromiso o su falta de deseo de cumplir con lo establecido.

Es importante que los docentes cuenten con esta dimensión a nivel personal porque además es un ejemplo de dan a sus estudiantes y a la sociedad donde se desenvuelven

C. Teoría de las necesidades de McClelland, 1989

Según Dalton (2007), en 1955, David McClelland propone que durante el desarrollo temprano de la personalidad surgen tres necesidades que deben ser satisfechas, de tal modo que el lograr satisfacer estas necesidades provocan en las personas una motivación, las necesidades propuestas son:

C.1. Logro: es el deseo que tiene el empleado por sobresalir, de estar por encima de los demás, de ser admirado y seguido, en el caso de los docentes son docentes muy competitivos que buscan ser los mejores en las actividades académicas, artísticas y culturales, se sienten felices cuando representan al colegio y más aún cuando alcanzan algún premio o reconocimiento de parte de la autoridad.

C.2. poder: es cuando la persona desea influir en los demás, en el caso de los docentes suelen ser aquellos que tienen estas características de liderazgo motivando a sus estudiantes a realizar actividades que

normalmente no lo harían, como cuando un docente influye en sus alumnos para dejar de consumir alimentos denominados “chatarra”.

C.3. afiliación: es cuando el empleado se siente feliz al realizar actividades que le permiten estar en contacto con otras personas, despreciando labores donde tiene que estar aislado como cuando tienen que clasificar documentos solitariamente, en el caso de los docentes por la naturaleza de su labor siempre suelen estar rodeados de sus estudiantes.

D. Teoría X y teoría Y de McGregor, 1966

Esta teoría está muy difundida y aplicada en el sector empresarial. La **teoría x** propone que los empleados son ociosos y no quieren cumplir con sus obligaciones y lo hacen es por temor al castigo. La **teoría y** propone que el empleado sabe que todo trabajo requiere un esfuerzo y si trabajan duro al final tendrán una recompensa, más adelante se planteó la **teoría z**, que enfatiza la participación de ambas teorías en las empresas, (Palomo, 2008).

E. Teoría de las expectativas de Vroom, 1964

Según Palomo, (2008) los empleados desean realizar trabajos adicionales o incluso más exigentes en cuando al esfuerzo, tiempo y compromiso donde creen que finalmente tendrán una recompensa y que esta recompensa es valiosa para el empleado, no necesariamente tiene que ser dinero, puesto que según esta teoría lo que es valioso para una persona puede no serlo tanto para otra persona. Según esta teoría los premios que obtenga una persona serán a veces más valiosos y otras veces menos valiosos debido al valor que le ponga una persona, es por ello que una recompensa puede tener distinto valor para una u otra persona.

Los criterios que se destacan de esta teoría son:

- El ser humano realiza un esfuerzo con la esperanza de lograr el éxito.
- El ser humano confía en que si consigue realizar el trabajo esperado alcanzara algún beneficio y trabaja en esa expectativa.

- Cuando consigue alcanzar una meta o un resultado este tiene un valor para la persona.

F. Teoría de fijación de metas de Locke, 1969

Porret (2014), según este investigador las personas se proponen metas que al alcanzarlas les producen satisfacción, en tal sentido la meta propuesta es un gran estímulo de motivación y esfuerzo que promueve tener un mejor rendimiento, es así que existen varias funciones que cumplen las metas como:

- Atraer la atención hacia el trabajo que se realiza.
- Promueven mayor esfuerzo y energía en un trabajo.
- Hacen que uno sea más persistente por lograr algo,
- Movilizan estrategias creativas.

Además, se debe considerar que las metas tienen que ser interesantes, desafiantes, retadoras pero alcanzables para potenciar los logros esperados. (Becker, 1978).

G. Teoría de la motivación de las tres fuerzas de Pérez López

Para Martínez, (2014) la teoría de Pérez, se sustenta en sus estudios sobre cibernética vinculando al empleado con el medio que lo rodea. Explicando de este modo aquellos factores que motivan a la persona en los diferentes entornos en los que se encuentra como el colegio, el hogar o centro de trabajo. Para ello considera las siguientes motivaciones:

- **Motivación extrínseca:** Es cuando la persona realiza actividades porque desea lograr algo como un aumento de sueldo por algo que ha hecho.
- **Motivación intrínseca:** Es cuando la persona realiza actividades que lo hacen sentirse bien, sin que necesariamente vaya a recibir algún

incentivo, por ejemplo, la alegría por haber realizado bien una investigación.

- **Motivación trascendente:** es cuando la persona realiza actividades que van a beneficiar a otra persona, lo cual le produce una satisfacción, como cuando ayuda a los niños que sufren por el friaje en Puno.

Según este estudio todas las personas tenemos estas motivaciones y que en diferentes momentos o circunstancias de nuestra vida van a movilizarnos, sin embargo, cabe mencionar que la motivación trascendente aquella que busca ayudar a otras personas es la que implica mayor libertad y calidad motivacional

H. Teoría ERC de Alderfer

Según López (2016), Clayton Alderfer a partir de un estudio realizado a la teoría de las necesidades de Maslow, propuso su teoría ERC, donde clasifica las necesidades humanas en tres grupos:

- **Necesidades de existencia:** son aquellas que satisfacen las necesidades supervivencia de la persona como su alimentación y salud y también considera la sensación de seguridad como el tener un empleo y una vivienda.

- **Necesidades de relación:** son aquellas que satisfacen las necesidades de estar en contacto con otras personas, para poder compartir experiencias y sobrellevar dificultades, son necesidades de sentirse amado, contar con apoyo emocional y sentir que pertenecen a un grupo.

- **Necesidades de crecimiento:** consideran que la persona busca tener un desarrollo y crecimiento personal, profesional y espiritual.

Con la teoría ERC se propone que las personas pueden tener estas necesidades en un orden indistinto sin que estén jerarquizadas, e incluso puede la falta de logra la necesidad de crecimiento puede ocasionar frustración en la persona haciéndole buscar satisfacer la necesidad de existencia, por supuesto la motivación para alcanzar estas necesidades está relacionada con la educación y las ideas que se hecho durante su vida de aquello que es importante para la persona.

Generalmente las personas se encuentran a diario, en diferentes niveles de motivación, donde tanto su entorno general como específico, pueden cambiar positiva o negativamente esa motivación. Por lo tanto, como menciona Pink (2010), los modelos antes mencionados dependen del manejo de los líderes empresariales; pues son los que mantienen un equipo de trabajo, y los que deben guiar y motivar. Es por este motivo, que los asuntos motivacionales también van de la mano con el liderazgo empresarial.

1.3.2. Desempeño docente:

El docente es el principal actor del proceso educativo, puesto que él dirige las actividades de aprendizaje y es un agente de cambio tanto para los estudiantes como de progreso para la comunidad en la cual se encuentra, en tal sentido que el docente tenga un buen desempeño es fundamental para la mejora del proceso de aprendizaje.

El desempeño docente

El desempeño docente en la actualidad ha pasado por diversas investigaciones en diferentes países del mundo, sin ir muy lejos nuestro vecino país de Chile ya viene aplicando evaluaciones del desempeño docente desde el año 2003.

En nuestro país el ministerio de educación ha plateado desde el presente año la evaluación del desempeño docente según rubricas o criterios del desarrollo de clases en el aula, para conocer cuál es el desenvolvimiento del docente.

Por lo que surge la inevitable pregunta, que se entiende por el desempeño docente, a lo que para efecto de la presente investigación tomaremos los criterios propuestos en el Marco del buen desempeño docente.

Considerando que es la adecuada actuación del docente donde es capaz de resolver problemas con un criterio ético y siendo responsable de las decisiones que tome, así como las acciones que realiza para la planificación de sus clases, elaboración del material didáctico, selección de estrategias para su sesión de aprendizaje, criterios de evaluación de los aprendizajes.

También se consideran como un buen desempeño docente todas las actividades que realiza el docente durante la sesión de clase y es allí, donde la presente investigación pretende incidir puesto que se cuenta con una ficha de observación de la clase donde se evalúan los desempeños del docente según estas rubricas específicas, (MINEDU, 2013).

En el Perú, la profesión docente a estado olvidada durante muchos años por las autoridades considerándola como un apostolado, pagando a los docentes sueldos cercanos al sueldo básico, que apenas cubría y con mucha dificultad la canasta familiar de un docente, lo que obligo que muchos docentes abandonen la labor que hacían por vocación y lo vean solo como un medio para obtener un pago parcial, porque tenían que realizar otros trabajos para poder sostener a su familia, (MINEDU, 2013).

Recién en este año 2018, esta situación se ha visto con un intento de mejora de las autoridades al incrementar el piso salarial de un docente de 1200 soles que antes ganaba al mes se ha incrementado a 2 000 soles, aunque todavía es insuficiente, al menos brinda un respiro a las muchas necesidades de los docentes.

Ahora que los docentes están un tanto aliviados en cuanto a su economía, es necesario que se les brinde los estímulos necesarios, la motivación pertinente para potenciar al máximo sus capacidades, para despertar su vocación de

servicio y que pueda dar lo mejor de sí en sus sesiones de aprendizaje para lograr una mejora significativa en los aprendizajes de los estudiantes.

En tal sentido al realizar la evaluación del desempeño docente, se deben considerar algunos aspectos, tales como:

- El docente debe conocer que aspectos se le evalúan
- Se debe evaluar las actividades que son inherentes al docente
- Se debe informar al docente sobre el resultado de esta evaluación

Es importante recordar que la evaluación docente debe ser formativa, es decir, buscar que el docente mejore sus desempeños tanto para su bienestar personal y profesional como para el de sus estudiantes, y esta evaluación no debe ser tomada por parte de las autoridades como una excusa o mecanismo para el despido masivo de docentes, lo cual genera tensión y rechazo, llevando a los docentes incluso a participar de las huelgas magisteriales en desmedro de su economía y de aprendizaje de los estudiantes.

El **Marco de Buen Desempeño Docente** que consideramos en este estudio, es la propuesta que brinda el ministerio de educación del Perú y que se ha desarrollado en dos años de intensas concertaciones y diálogos.

Es fundamental porque propone los lineamientos que debe tener un maestro peruano, como se debe ser su perfil y las acciones que debe realizar para el logro de los aprendizajes, con su lema: “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”, (MINEDU, 2013).

Los cuatro dominios del marco

Los dominios son aspectos o campos de la labor docente donde se consideran los desempeños del docente que favorecen el aprendizaje.

En tal sentido estos dominios están relacionados entre sí y son fundamentales en la labor docente, como se observa en la figura siguiente:

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Considera todas las actividades que realiza el docente antes de entrar a realizar una sesión de clase como la planificación, la elección del material didáctico, la decisión por la estrategia metodológica que va utilizar, así como los instrumentos de evaluación que requiere.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Este dominio considera todas las actividades que realiza el docente durante la sesión de clase, así como su trato con los estudiantes y las estrategias didácticas, como las aplica y como realiza la evaluación formativa a los estudiantes.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Este dominio se refiere a las acciones que realiza el docente para integrarse con la comunidad y aquellas acciones que promueven el desarrollo de la comunidad y su interrelación con la institución educativa.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

En este dominio se consideran las actividades que realiza el docente para mejorar su formación profesional, considerando su actualización permanente para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Las nueve competencias docentes

Un docente con buen desempeño debe ser competente, lo que significa que es capaz de resolver problemas o de lograr propuestas pertinentes en situaciones problemáticas con una toma de decisiones con una responsabilidad ética teniendo en cuenta una escala de valores.

Cuadro N° 1

Dominios y competencias del buen desempeño docente

Fuente: Marco del buen desempeño docente

Dominio 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.
	Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.
Dominio 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.
	Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.
	Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.
Dominio 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Competencia 6 Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.
	Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.
Dominio 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.
	Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Los desempeños

Se considera como desempeños a las actuaciones observables del docente que pueden ser identificadas o evaluadas por una competencia, lo que permite el logro de los aprendizajes, (MINEDU, 2013).

En el desempeño docente se identifican tres condiciones que se conocen como elementos del desempeño y que a continuación se observan:

Relación entre dominios, competencias y desempeños

Fuente: Marco del Buen Desempeño Docente



Evaluación docente

Según MINEDU (2017), la evaluación docente, está basada en el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) y evalúa 11 desempeños o aspectos fundamentales de la práctica docente. Mediante 4 instrumentos:

- Observación de aula
- Lista de chequeo por observación
- Encuesta a padres
- Pauta de valoración basada en evidencias

Criterios de evaluación

Tabla 4:

Evaluación del buen desempeño docente

Fuente: MINEDU - PERU

¿Qué se evalúa?	Instrumento	Porcentaje
1. Involucra activamente a los estudiantes	Observación de aula	50%
1. Promueve la creatividad, el razonamiento o el pensamiento crítico		
2. Evalúa el progreso para retroalimentar		
3. Propicia un ambiente de respeto y proximidad		
4. Regula positivamente para retroalimentar		
5. Gestiona el espacio	Lista de chequeo por observación	50%
6. Gestiona los materiales		
7. Satisfacción de las familias en la comunicación	Encuesta a padres	
8. Satisfacción de las familias por el trato recibido por el hijo		
9. Muestra responsabilidad	Pauta de valoración basada en evidencia	
10. Participación y muestra de compromiso		

Instrumento 1: observación de aula:

- Se observa al docente con sus estudiantes dentro del aula
- Sesión de aprendizaje de 60 minutos
- Visita programada previamente
- Aplicador: director o especialista certificado o coordinador pedagógico

Rubricas de observación de aula

Este instrumento de evaluación en el aula. Tiene como finalidad evaluar el trabajo del docente en el aula. Cuando decimos aula no nos referimos solamente

al aula de clases, sino también son los espacios donde el profesor puede realizar una sesión de aprendizaje como el campo, la piscina, un laboratorio, entre otros, (MINEDU, 2018).

- Evalúa 5 desempeños también conocidos como rubricas de observación de clase, los cuales están vinculados al **dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes** del (MBDD).
- La calificación final se obtiene a través del promedio de las rubricas observadas.
- Para que el docente pueda aprobar debe tener como mínimo un promedio de 2.60 en todo el instrumento.
- Todos los observadores emplean un manual de aplicación en el que se estandarizan los procesos de valoración de los desempeños a evaluar.

A continuación, se presentan las 5 rúbricas de observación de clase y los criterios para evaluar cada nivel de cada una de estas rúbricas.

Desempeños evaluados

Estos desempeños se valoran utilizando las rubricas o pautas, (MINEDU, 2018).



1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje



2. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico



3. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza



4. Propicia un ambiente de respeto y proximidad



5. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes

Niveles de logro

Según MINEDU (2018), los desempeños se evalúan mediante las rubricas y los ubican en uno de los 4 niveles que se observan a continuación:

Nivel I	MUY DESFICIENTE	Ubica a los docentes que no alcanzan siquiera los aspectos positivos o logros del nivel II.	INSATISFACTORIO
Nivel II	EN PROCESO	Señala tanto logros como deficiencias propios de este nivel.	
Nivel III	SUFICIENTE	Enumeran conductas positivas o logros que el docente debe demostrar.	SATISFACTORIO
Nivel IV	DESTACADO		

Los docentes que se ubican en los niveles III y IV, tienen un desempeño satisfactorio, muestran conductas adecuadas, promueven la participación de los estudiantes siendo cordiales y respetuosos con ellos.

Mientras que los docentes que se ubican en el nivel I y II de desempeño, no logran alcanzar los objetivos esperados para una educación de calidad, así mismo tiene conductas inapropiadas que pueden colocarles una marca con el consiguiente proceso administrativo e incluso el despido definitivo, por ejemplo, evidencian mecanismo de maltrato físico al estudiante, (MINEDU, 2018).



Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Promueve el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende. Los **aspectos** que se consideran en esta rúbrica son tres:

- Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.
- Proporción de estudiantes involucrados en la sesión².
- Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
<p>No alcanza las condiciones del nivel II.</p>	<p>El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.</p>	<p>El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.</p>	<p>El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.</p>
<p>El docente no ofrece oportunidades de participación.</p> <p>O Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.</p>	<p>El docente ofrece algunas oportunidades para que los estudiantes participen.</p> <p>Y Al menos la mitad de los estudiantes (50% o más) se muestran interesados en las actividades de aprendizaje propuestas, mientras que el resto está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.</p>	<p>El docente promueve el interés de los estudiantes proponiendo actividades de aprendizaje atractivas o desafiantes que captan su atención y ofreciéndoles múltiples oportunidades de participación.</p> <p>Y La gran mayoría de los estudiantes (más del 75%) se muestran interesados en las actividades de aprendizaje propuestas (participan activamente, están atentos, comprometidos o entusiasmados).</p>	<p>El docente promueve el interés de los estudiantes proponiendo actividades de aprendizaje atractivas o desafiantes que captan su atención y ofreciéndoles múltiples oportunidades de participación.</p> <p>Y Es activo en buscar que los estudiantes que no participan espontáneamente lo hagan, o en intervenir para que todos se involucren en las actividades propuestas, de modo que, si algunos muestran desgano o desinterés, el docente lo nota e intenta involucrarlos nuevamente (deliberadamente llama su atención haciéndoles algunas preguntas o invitándoles a realizar alguna tarea).</p>
<p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> > El grupo de estudiantes escucha pasivamente al docente o ejecuta con desgano las actividades que propone. Las señales de aburrimiento son frecuentes; sin embargo el docente continúa con la actividad sin modificar la dinámica. 	<ul style="list-style-type: none"> > El docente esporádicamente hace algunas preguntas, pero siempre responde el mismo estudiante, mientras los demás están distraídos e indiferentes. 	<p>Y Todos o casi todos los estudiantes (más del 90%) se muestran interesados en las actividades de aprendizaje propuestas (participan activamente, están atentos, comprometidos o entusiasmados).</p>	<p>Y El docente busca que los estudiantes comprendan o reflexionen sobre el sentido de lo que están aprendiendo y/o valoren su importancia o utilidad.</p>

2. En el caso de las aulas en las que se encuentran estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad, el porcentaje de estudiantes involucrados que se exige para cada nivel de logro disminuye en 10%. De este modo, para alcanzar el nivel IV, al menos el 80% de estudiantes deben mostrarse interesados y/o participar activamente en la sesión. Asimismo, para alcanzar los niveles III y II, se requiere que el porcentaje de estudiantes involucrados sea al menos 65% y 40%, respectivamente.



Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.

El **aspecto** que se considera en esta rúbrica es el siguiente:

- Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Nivel I

No alcanza las condiciones del nivel II.

El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo; es decir, están enfocadas en hacer que los estudiantes aprendan de forma reproductiva o memorística datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.

Si el docente plantea preguntas, estas son, por lo general, retóricas (se realizan sin esperar una respuesta del estudiante) o solo buscan que el estudiante afirme o niegue algo, ofrezca un dato puntual o evoque información ya brindada, sin estimular el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Nivel II

El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.

El docente **intenta** promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes **al menos en una ocasión**, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas **con** ellos o las que fomenta **entre** ellos. Sin embargo, no logra este objetivo, debido a que conduce dichas actividades o interacciones de manera superficial o insuficiente.

A pesar de que la actividad propuesta por el docente permite, en un primer momento, que los estudiantes ofrezcan respuestas novedosas, originales o no memorísticas; la interacción pedagógica posterior es limitada o superficial, de modo que no se llega a aprovechar el potencial de la actividad para estimular el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico.

Esto ocurre cuando, por ejemplo, el docente hace una pregunta inferencial que algunos estudiantes responden, pero no se profundizan o analizan sus respuestas; o si surgen respuestas divergentes o inesperadas, el docente las escucha, pero no las explora; o el docente valida solo las intervenciones que se ajustan a lo que él espera ("la respuesta correcta"), entre otros.

Nivel III

El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.

El docente promueve de modo **efectivo** el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes **al menos en una ocasión**, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas **con** ellos o las que fomenta **entre** ellos.

Para promover efectivamente el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico deben observarse actividades o interacciones entre docente y estudiantes (o entre estos), en las que hay una elaboración o desarrollo sostenido y progresivo de ideas. Esto ocurre cuando los estudiantes tienen que identificar o explicar sus formas de pensar o sus acciones, comparar o contrastar ideas, argumentar una postura, tomar decisiones, resolver problemas novedosos, desarrollar un producto original, hacer predicciones, conjeturas o hipótesis, apropiarse de manera personal u original del conocimiento, entre otros.

Nivel IV

El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.

El docente promueve de modo **efectivo** el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes **durante la sesión en su conjunto**, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas **con** ellos o las que fomenta **entre** ellos.

Si hay actividades o interacciones pedagógicas que no promueven esto directamente, son preparatorias para otras que sí lo logran.

Para promover efectivamente el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico deben observarse actividades o interacciones entre docente y estudiantes (o entre estos), en las que hay una elaboración o desarrollo sostenido y progresivo de ideas. Esto ocurre cuando los estudiantes tienen que identificar o explicar sus formas de pensar o sus acciones, comparar o contrastar ideas, argumentar una postura, tomar decisiones, resolver problemas novedosos, desarrollar un producto original, hacer predicciones, conjeturas o hipótesis, apropiarse de manera personal u original del conocimiento, entre otros.



Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.

Los aspectos que se consideraran en esta rúbrica son dos:

- Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión³.
- Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.

Nivel I

No alcanza las condiciones del nivel II.

El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes).

O Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da **retroalimentación incorrecta** o bien no da retroalimentación de ningún tipo.

O El docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incompreensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.

Nivel II

El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental.

El docente **monitorea activamente** la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos.

Sin embargo, ante las respuestas o productos de los estudiantes, solo da **retroalimentación elemental** (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta o señala dónde encontrarla) o bien repite la explicación original sin adaptarla.

Nivel III

El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda retroalimentación descriptiva y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.

El docente **monitorea activamente** la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos.

Y Ante las respuestas o productos formulados por los estudiantes, **al menos en una ocasión, da retroalimentación descriptiva** (sugiere en detalle qué hacer para mejorar o especifica lo que falta para el logro) **y/o adapta su enseñanza** (retoma una noción previa necesaria para la comprensión, intenta otro modo de explicar o ejemplificar el contenido o reduce la dificultad de la tarea para favorecer un avance progresivo).

Nivel IV

El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión.

El docente **monitorea activamente** la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos.

Y Ante las respuestas o productos formulados por los estudiantes, **al menos en una ocasión, da retroalimentación por descubrimiento o reflexión**, guiándolos en el análisis para encontrar por ellos mismos una solución o una estrategia para mejorar o bien para que ellos reflexionen sobre su propio razonamiento e identifiquen el origen de sus concepciones o de sus errores.

3. En una sesión de 60 minutos, el docente debe destinar como mínimo 15 minutos al monitoreo de la comprensión y progreso de los estudiantes.



Propicia un ambiente de respeto y proximidad.

Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.

Los **aspectos** que se consideran en esta rúbrica son tres:

- Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.
- Cordialidad o calidez que transmite el docente.
- Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
<p>No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente <i>no interviene</i>.</p> <p>Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> > El docente observa que un estudiante se burla de otro; sin embargo, ignora dicha situación o le resta importancia. <p>O</p> <p>El docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes⁵.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> > El docente ignora notoria y sistemáticamente a un estudiante que se dirige a él. > El docente utiliza apodosos o apelativos descalificadores para referirse a los estudiantes. > El docente observa que un estudiante se burla de otro y lo humilla, y, lejos de intervenir, se ríe del niño. 	<p>El docente es siempre respetuoso con los estudiantes aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</p> <p>Siempre emplea lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo.</p> <p>NO OBSTANTE, es frío o distante, por lo que no logra crear un ambiente de calidez y seguridad afectiva en el aula.</p> <p>Y</p> <p>Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene⁶.</p>	<p>El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</p> <p>Siempre emplea lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo.</p> <p>Y</p> <p>Durante la sesión, es cordial y transmite calidez. Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación (proximidad espacial, desplazamiento en el aula, gestos, tono y volumen de voz, entre otros) apropiados a la edad y características de los estudiantes. Si emplea el humor, este es respetuoso y favorece las relaciones positivas en el aula.</p> <p>Y</p> <p>Se muestra empático al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas.</p> <p>Y</p> <p>Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene⁶.</p>	<p>El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</p> <p>Siempre emplea lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo. Además, muestra consideración hacia la perspectiva de los estudiantes (es decir, respeta sus opiniones y puntos de vista, les pide su parecer y lo considera, evita imponerse, y tiene una actitud dialogante y abierta).</p> <p>Y</p> <p>Durante la sesión, es cordial y transmite calidez. Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación (proximidad espacial, desplazamiento en el aula, gestos, tono y volumen de voz, entre otros) apropiados a la edad y características de los estudiantes. Si emplea el humor, este es respetuoso y favorece las relaciones positivas en el aula.</p> <p>Y</p> <p>Se muestra empático al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas.</p> <p>Y</p> <p>Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene⁶.</p>

5. Si durante la sesión el docente falta el respeto a los estudiantes al menos una vez, esto lo hace acreedor de una marca. El hecho deberá ser reportado de acuerdo a las indicaciones del Manual del Comité de Evaluación.

6. No se consideran aquí situaciones en las que el docente no interviene porque se resuelven rápida y positivamente sin necesidad de que él interfiere en la interacción entre estudiantes. Por ejemplo, un estudiante llama con un apelativo a su compañero; este último le dice que no le gusta que lo llame así. El primero se disculpa y dice que no lo volverá a hacer.



Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo dirige eficazmente a través de mecanismos formativos que promueven la autorregulación y el buen comportamiento; y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

Los **aspectos** que se consideran en esta rúbrica son dos:

- Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato.
- Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.

Nivel I

No alcanza las condiciones del nivel II.

Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza **predominantemente** mecanismos **de control externo** y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos).

O **No intenta** siquiera **redirigir** el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula.

O Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza **al menos un** mecanismo **de maltrato** con uno o más estudiantes⁸.

Ejemplos:

- > *Después de haber pedido varias veces a una niña que deje de conversar, la docente se acerca a ella y la jala de una de sus trenzas.*
- > *Ante el mal comportamiento de un niño, el docente lo deja sin recreo y le quita su lonchera.*

7. En este nivel, también se ubican las sesiones en las que los estudiantes presentan un buen nivel de autorregulación y buen comportamiento, por lo que no es necesario que el docente utilice mecanismos de regulación.

8. Si durante la sesión el docente utiliza al menos un mecanismo de maltrato, esto lo hace acreedor de una marca. El hecho deberá ser reportado de acuerdo a las indicaciones del Manual del Comité de Evaluación.

Nivel II

El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz.

Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, **la mayoría de veces** el docente utiliza mecanismos **formativos** y nunca de maltrato. No obstante, **la mayor parte de la sesión** se desarrolla de manera **discontinua**, con interrupciones importantes o frecuentes, quiebres de normas o contratiempos que impiden focalizarse en las actividades propuestas.

O **El docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.**

Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, **la mayoría de veces** el docente utiliza mecanismos **de control externo**, aunque nunca de maltrato. No obstante, **la mayor parte de la sesión** se desarrolla en **forma continua**, sin grandes o frecuentes interrupciones, quiebres de normas o contratiempos.

Nivel III

El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.

Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, **la mayoría de veces** el docente utiliza mecanismos **formativos**. Nunca emplea mecanismos de maltrato.

Y **La mayor parte de la sesión** se desarrolla en **forma continua**, sin interrupciones importantes o frecuentes, quiebres de normas o contratiempos.

Nivel IV

El docente siempre utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.

Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, el docente **siempre** utiliza mecanismos **formativos**. Nunca emplea mecanismos de control externo ni de maltrato.

Y **Toda la sesión** se desarrolla en **forma continua**, sin interrupciones, quiebres de normas o contratiempos. La continuidad de la sesión permite avanzar en las actividades de aprendizaje.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general:

- ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y desempeño docente según rubricas en la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018?

1.4.2. Problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación que existe entre los factores higiénicos y el desempeño docente según rubricas de la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre los factores motivacionales y el desempeño docente según rubricas de la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Por conveniencia, el actual estudio, nos permitirá reconocer si existe una relación entre las variables, lo cual será importante para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Por relevancia social, en la ciudad de Panao, el colegio Túpac Amaru, es reconocido por ser líder en la provincia en tal sentido si nuestra investigación contribuye a mejorar los aprendizajes estaremos liderando con la formación de jóvenes líderes.

Por implicancias prácticas, al plantear actividades que promuevan que los profesores se sientan motivados con su trabajo, haciéndolo cada vez mejor

Por valor teórico, se incrementa el conocimiento acerca de la relación entre las variables estudiadas que servirán de referencia para otras investigaciones.

Por aspecto metodológico, el presente estudio se constituye en un antecedente para investigadores posteriores.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General:

H1. La motivación tiene una relación significativa con el desempeño docente según rubricas en la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018.

Hipótesis Nula:

H0. La motivación no influye en el desempeño docente según rubricas en la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018.

Hipótesis Específicas:

- Los factores higiénicos tienen una relación significativa con el desempeño docente según rubricas de la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018.
- Los factores motivacionales tienen una relación significativa con el desempeño docente según rubricas de la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018.

1.6. Objetivos

1.6.4. Objetivo General:

- Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente según rubricas en la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018.

1.6.5. Objetivos Específicos:

- Conocer la relación que existe entre los factores higiénicos y el desempeño docente según rubricas de la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018.
- Establecer la relación que existe entre los factores motivacionales y el desempeño docente según rubricas de la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

- **Método:**

El estudio corresponde al método deductivo debido a que surge de un marco de referencia general y busca a una relación.

Para el levantamiento de la información, se hizo uso de 01 cuestionario adaptado sobre Motivación y 01 ficha de observación de Desempeño Docente según rubricas. El procesamiento de datos es pertinente al enfoque cuantitativo, (Hernández, 2014).

- **Tipo:**

Básica, con Alcance Explicativo.

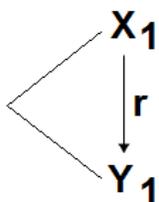
Esto se debe a que está fundamentado en un argumento teórico con el objetivo de desarrollar, extender o verificar el conocimiento científico sin preocuparse por aplicaciones prácticas, (Hernández, 2014).

- **Diseño:**

Relacional / No experimental transeccional.

Se dice que es no experimental por cuanto no ocurre la manipulacion deliberada de las variables, observádo fenómenos del contexto con su posterior análisis. Es transeccional o transversal por cuanto la recolección de datos se realiza en un momento o período único. Finalmente corresponde a relacional, (Hernández, 2014).

- **Esquema:**



- V (X) = X1: Variable 1

- **V (Y)** = Y1: Variable 2

- r: relación

2.1. Variables, operacionalización

- **Variable V(X), X1: Motivación**

En el presente estudio se comprende esta variable como aquello que causa que la persona se sienta movida a realizar una determinada acción como un trabajo bien realizado.

Además, es importante resaltar que esta variable es determinada por motivaciones externas conocidos como factores higiénicos o por motivaciones internas conocidos como factores motivacionales.

- **Variable V(Y), Y1: Desempeño Docente**

Esta variable ha sido definida por el Ministerio de Educación como el buen actuar del docente en todas las actividades que realiza, desde la planificación de clases, el desarrollo de clases, la interrelación con su entorno y las acciones para fortalecer su desarrollo personal. En términos de este estudio se considera esta variable como las acciones que realiza el docente durante la sesión de clase.

2.1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V(X)= X1 MOTIVACIÓN	1. Factores higiénicos	<p>MOTIVACIÓN:</p> <p>Es aquello que causa que la persona se sienta movida a realizar una determinada acción como un trabajo bien realizado.</p>	<p>Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.</p> <p>Para efecto del presente estudio se denomina "Cuestionario de Motivación" y se Consideran 2 dimensiones Factores higiénicos y factores motivacionales para su aplicación en los docentes: El instrumento a usar es un cuestionario de 11 ítems. Su aplicación se ha estimado en 20 minutos. Se utiliza el escalamiento tipo Likert:</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo</p>	<p>11 indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones laborales. - Políticas institucionales. - Remuneración. - Supervisión. - Relaciones humanas. 	<p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. En desacuerdo</p> <p>3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p>
	2. FACTORES MOTIVACIONALES			<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en sí. - Desarrollo, logro y realización. - Reconocimiento. - Promoción y ascenso. - Responsabilidad. - Auto-realización 	
	1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	<p>DESEMPEÑO DOCENTE:</p> <p>Es el buen actuar del docente en todas las actividades que realiza, desde la planificación de clases, el desarrollo de clases,</p>	<p>Se utilizó la técnica de la observación y como instrumento la ficha de observación.</p> <p>Para efecto del presente estudio se denomina "Ficha de Observación del Desempeño Docente, según rubricas" y se Consideran 5</p>	<p>11 indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. - Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. - Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende. 	<p>- Nivel I: (muy deficiente)</p> <p>- Nivel II: (en proceso)</p> <p>- Nivel III: (suficiente)</p>

V(Y) = Y1 DESEMPEÑO DOCENTE	2. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	la interrelación con su entorno y las acciones para fortalecer su desarrollo personal. En términos de este estudio se considera esta variable como las acciones que realiza el docente durante la sesión de clase.	dimensiones para su aplicación en los docentes: - Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje. - Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. - Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza. - Propicia un ambiente de respeto y proximidad. - Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	- Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	- Nivel IV: (destacado)
	3. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.		El instrumento es una ficha de observación tomado del MINEDU Perú. El observador es capacitado y certificado por el MINEDU (RSG N° 137-2017). Su aplicación se ha estimado entre 45 y 90 minutos. Cada desempeño se valora empleando una rúbrica que permite ubicar al docente en uno de los cuatro niveles de logro siguientes - Nivel I: (muy deficiente) - Nivel II: (en proceso) - Nivel III: (suficiente) - Nivel IV: (destacado)	- Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. - Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.	
	4. Propicia un ambiente de respeto y proximidad.			- Trato respetuoso y consideración hacia - Cordialidad o calidez que transmite el docente. - Comprensión o empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.	
	5. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.			- Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: los mecanismos son formativos de autoregulación o de control externo. - Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.	

2.2. Población y muestra

2.3.1. Población

La población censal de estudio estuvo conformada por 29 docentes de la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018.

2.3.2. Muestra

La muestra es censal, estuvo conformada por 29 docentes de la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea - 2018.

Cuadro N° 4: Tamaño de la muestra/ Fuente: ESCALE 2018

Docentes	Sexo	Total
I.E. Túpac Amaru II	Femenino	15
I.E. Túpac Amaru II	Masculino	14
Total		29

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

2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- **Técnicas de recolección de datos**

En la investigación se utilizó como técnica de recolección de datos:

a) **La Encuesta:** Según Hernandez, (2014) facilita la obtención de datos mediante la pregunta o la entrevista.

En la presente investigación tuvo como fin recoger datos sobre el nivel de motivación de los docentes del colegio Túpac Amaru II de Pachitea, 2018

b) **Análisis documental:** esta actividad se realizó con el fin de obtener información acerca de las variables de estudio y de esa manera poder inferir y proponer aportes que contribuyan a la mejora de los aprendizajes.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Correspondientemente a la Técnica de Encuesta, se empleó como instrumento 1 cuestionario “Cuestionario de Motivación”, adicionalmente se utilizaron fichas para el análisis documental.

TECNICA	INSTRUMENTO	GRUPO OBJETIVO
ENCUESTA	<p>Para efecto del presente estudio se denomina “Cuestionario de Motivación” y se consideran 2 dimensiones para su aplicación en los docentes: Factores higiénicos y factores motivacionales.</p> <p>Su aplicación se ha estimado en 20 minutos.</p> <p>Se utiliza el escalamiento tipo Likert:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo 	DOCENTES
OBSERVACIÓN SISTEMÁTICA	<p>Para efecto del presente estudio se denomina “Ficha de observación del desempeño docente según rubricas” y se consideran 5 dimensiones para su aplicación en los docentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje. - Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. - Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza. - Propicia un ambiente de respeto y proximidad. - Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes. <p>El instrumento es una ficha de observación tomado del MINEDU Perú. El observador es capacitado y certificado por el MINEDU (RSG N° 137-2017). Su aplicación se ha estimado entre 45 y 90 minutos.</p>	DOCENTES

	<p>Cada desempeño se valora empleando una rúbrica que permite ubicar al docente en uno de los cuatro niveles de logro siguientes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel I: (muy deficiente) - Nivel II: (en proceso) - Nivel III: (suficiente) - Nivel IV: (destacado) 	
ANÁLISIS DE DOCUMENTOS	Mediante el Fichaje se registran y acumulan datos y se recopilan ideas de todas las fuentes encontradas. Para este efecto se utilizaron fichas de tipo bibliográfico, de resumen y de trabajo.	

- **Validación:**

Se consideró la utilización de dos instrumentos validados mediante la técnica de Criterios de Jueces, especialistas del tema de estudio, los cuales determinaron la validez del contenido y la validez del constructo. Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó el método de análisis el Alfa de Cronbach.

- **Confiabilidad**

Se llevó a cabo a través del estadístico de fiabilidad mediante Alfa de Cronbach.

- **Prueba de Alfa de Cronbach de la variable: Motivación**

Reliability Statistics
(Estadístico de fiabilidad)

Cronbach's Alpha	N of Ítems
,891	11

Con un valor de 0.891, se puede decir que el instrumento aplicado en la presente investigación posee una Fuerte Confiabilidad.

- **Prueba de Alfa de Cronbach de la variable: Desempeño Docente**

Reliability Statistics
(Estadístico de Fiabilidad)

Cronbach's Alpha	N of Ítems
,781	11

Con un valor de 0.781, se puede decir que el instrumento aplicado en la presente investigación posee una Fuerte Confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los datos recopilados se procesaron mediante el paquete informático SPSS versión 23. Posteriormente se recabaron los resultados en tablas de frecuencias a fin de presentar la información desagregada por frecuencias o categorías y finalmente se complementó su significancia con el uso de gráficos de barra.

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se aplicó el método de análisis de alfa de Cronbach.

Para la contratación de las hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación “rs” Rho de Spearman como parte de la prueba no paramétrica.

2.6. Aspectos éticos

El presente estudio se realizó teniendo la autorización de la directora y el consentimiento de los docentes del colegio Túpac Amaru II de Pachitea, así mismo se ha tenido el cuidado de contar con el juicio de expertos para la validación de los datos y de un adecuado análisis estadístico, mediante el programa SPSS versión 23, con la finalidad de que esta investigación pueda servir de referente a estudios posteriores.

III. RESULTADOS

En la presente investigación se aplicó los instrumentos de investigación denominados “cuestionario de motivación” y “ficha de observación del monitoreo del desempeño docente” a una muestra de 29 docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea – 2018. A continuación, se presenta mediante tablas y figuras de barras los resultados de las variables y las dimensiones y para una interpretación más sencilla se ha utilizado baremos.

3.1. Resultados descriptivos

Resultados de la variable motivación

Tabla 1
Nivel de motivación

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR (26-40)	5	17,2
ALTA (41-55)	24	82,8
Total	29	100,0

Fuente: Cuestionario de Motivación

En la Tabla 1, se observa los resultados del nivel de motivación de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018; donde, 5 docentes se ubican en el nivel regular y 24 se encuentran en el nivel alto. Para su mayor comprensión véase la siguiente figura:

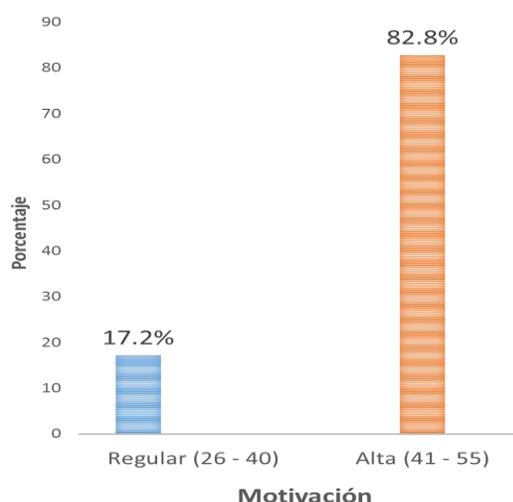


Figura 1: Nivel de motivación.

En la figura 1, se observa los resultados referentes al nivel de motivación de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018; donde, 17,24 % de los docentes se ubican en el nivel regular y el 82,76 % de los docentes se encuentran en el nivel alto. Es decir, la mayor concentración de los docentes está en nivel alto de motivación.

Resultados de la dimensión factores higiénicos.

Tabla 2
Nivel de la dimensión factores higiénicos

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
BAJO (5-11)	1	3,4
REGULAR (12-18)	6	20,7
ALTO (19-25)	22	75,9
Total	29	100,0

Fuente: Cuestionario de Motivación

En la Tabla 2, se observa los resultados del nivel de factores higiénicos de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018; donde, un docente se encuentra en nivel bajo, 6 docentes se ubican en el nivel regular y 22 se encuentran en el nivel alto. Para su mayor comprensión véase la siguiente figura:

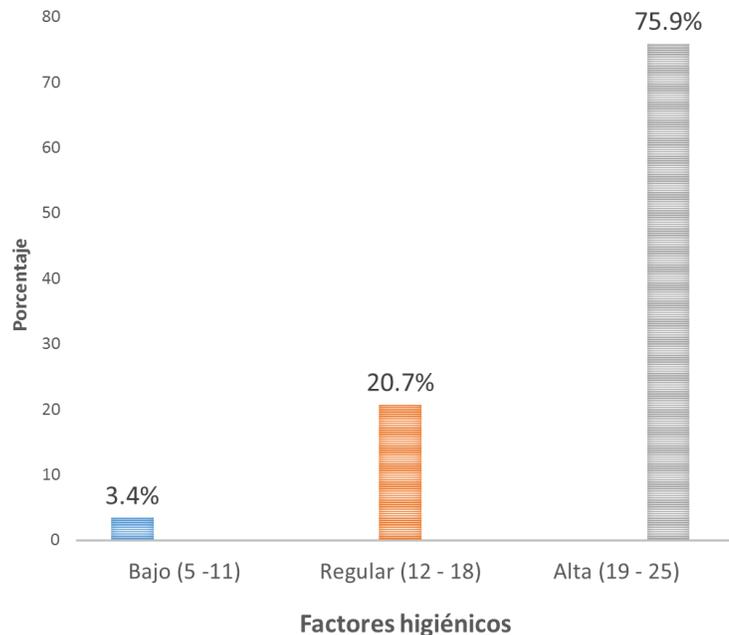


Figura 2: Nivel de la dimensión factores higiénicos

En la figura 2, se observa los resultados referentes al nivel de factores higiénicos de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018; donde, 3,45 % de los docentes se están en el nivel bajo, 20,69 % de los docentes se ubican en el nivel regular y el 75,86 % de los docentes se encuentran en el nivel alto. Es decir, las mayores concentraciones de los docentes están en nivel alto de motivación en los factores higiénicos.

Resultados de la dimensión factores motivacionales.

Tabla 3

Nivel de la dimensión factores motivacionales

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR (14-21)	2	6,9
ALTO (22-30)	27	93,1
Total	29	100,0

Fuente: Cuestionario de Motivación

En la Tabla 3, se observa los resultados del nivel de factores motivacionales de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018; donde, 2 docentes se ubican en el nivel regular y 27 se encuentran en el nivel alto. Para su mayor comprensión véase la siguiente figura:

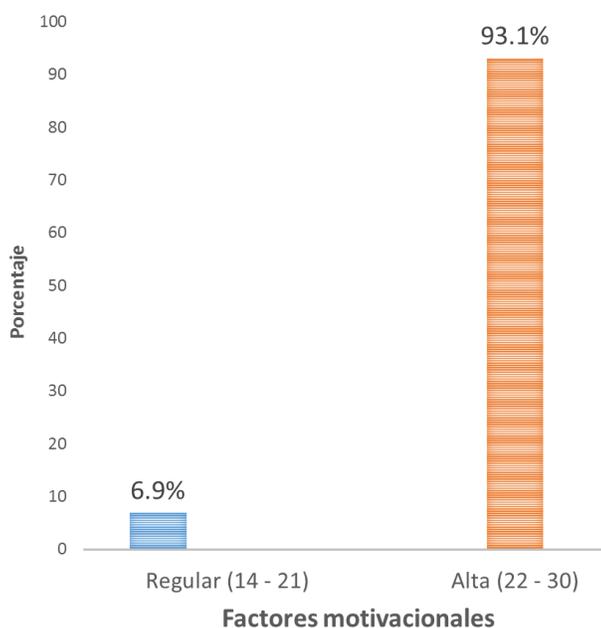


Figura 3: Nivel de la dimensión factores motivacionales

En la figura 3, se observa los resultados referentes al nivel de los factores motivacionales de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018; donde, 6,90 % de los docentes se ubican en el nivel regular y el 93,10 % de los docentes se encuentran en el nivel alto. Es decir, la mayor concentración de los docentes está en nivel alto de motivación en factores motivacionales.

Resultados de la variable desempeño docente

Tabla 4

Nivel de la variable desempeño docente

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
SUFICIENTE (28-36)	10	34,5
DESTACADO (31-45)	19	65,5
Total	29	100,0

Fuente: Ficha de Observación de Desempeño Docente según rúbricas

En la Tabla 4, se observa los resultados del nivel de desempeño de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018; donde, 10 docentes se ubican en el nivel suficiente y 19 se encuentran en el nivel destacado. Para su mayor comprensión véase la siguiente figura:

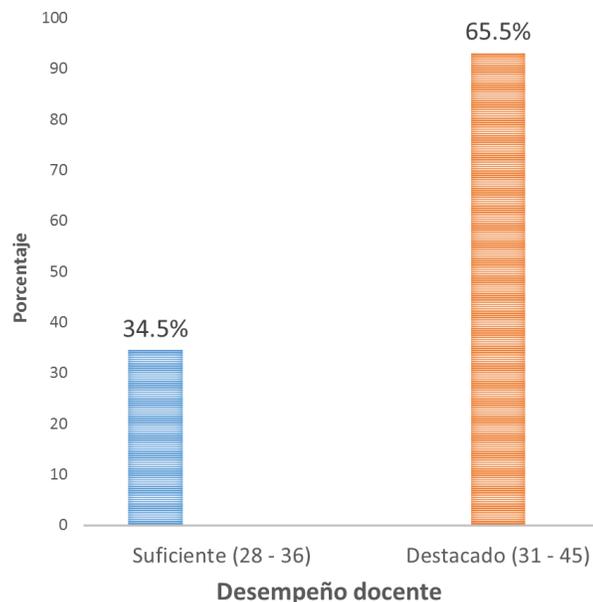


Figura 8 Nivel de la variable desempeño docente

En la figura 4, se observa los resultados referentes al nivel de desempeño docente de la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018; donde, 34,48 % de los docentes se ubican en el nivel suficiente y el 65,52 % de los docentes se encuentran en el nivel destacado. Es decir, la mayor concentración de los docentes está en nivel destacado.

Resultados de la dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Tabla 5
Nivel de la dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
EN PROCESO (5-7)	3	10,3
SUFICIENTE (8-10)	11	37,9
DESTACADO (11-13)	15	51,7
Total	29	100,0

Fuente: Ficha de Observación de Desempeño Docente según rúbricas

En la Tabla 5, se observa los resultados del nivel de la dimensión **involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje** de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018; donde, 3 docentes están en el nivel en proceso, 11 docentes se ubican en el nivel suficiente y 15 se encuentran en el nivel destacado. Para su mayor comprensión véase la siguiente figura:

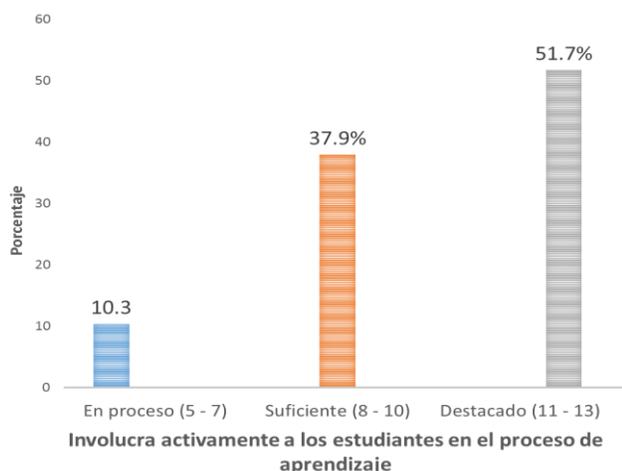


Figura 5 Nivel de la dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje

En la figura 5, se observa los resultados referentes al nivel involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje de la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018; donde, 10,34 % de los docentes están en el nivel en proceso, 37,93 % de los docentes se ubican en el nivel suficiente y 51,72 % de los docentes se encuentran en el nivel destacado. Es decir, un poco más de la mitad de docentes se concentran en el nivel destacado.

Resultados de la dimensión promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Tabla 6
*Nivel de la dimensión **promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico***

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
EN PROCESO (2)	2	6,9
SUFICIENTE (3)	9	31,0
DESTADO (4)	18	62,1
Total	29	100,0

Fuente: Ficha de Observación de Desempeño Docente según rúbricas

En la Tabla 6, se observa los resultados del nivel de la dimensión **promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico** de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018; donde, 2 docentes están en el nivel en proceso, 9 docentes se ubican en el nivel suficiente y 18 se encuentran en el nivel destacado. Para su mayor comprensión véase la siguiente figura:

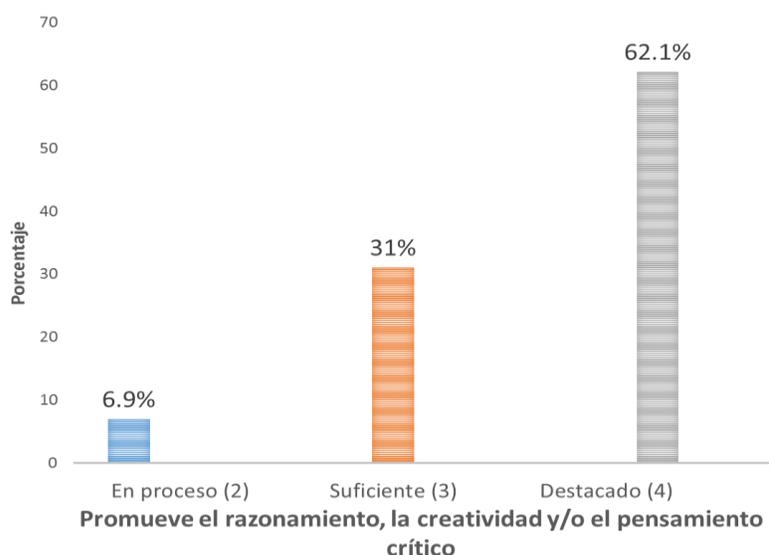


Figura 6 Nivel de la dimensión **promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico**

En la figura 6, se observa los resultados referentes al nivel **promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico** de la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018; donde, 6,90 % de los docentes están en el nivel en proceso, 31,03 % de los docentes se ubican en el nivel suficiente y 62,07 % de los docentes se encuentran en el nivel destacado. Es decir, un poco más de la mitad de docentes se concentran en el nivel destacado.

Resultados de la dimensión evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

Tabla 7

Nivel de la dimensión **evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.**

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
MUY DEFICIENTE (2 Y 3)	1	3,4
ENPROCESO (4 Y 5)	1	3,4
SUFICIENTE (6 Y 7)	17	58,6
DESTACADO (8)	10	34,5
Total	29	100,0

Fuente: Ficha de Observación de Desempeño Docente según rúbricas

En la Tabla 7, se observa los resultados del nivel de la dimensión **evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza** de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018; donde, un docente está en el nivel muy deficiente, 2 docentes están en el nivel en proceso, 9 se ubican en el nivel suficiente y 18 se encuentran en el nivel destacado. Para su mayor comprensión véase la siguiente figura:

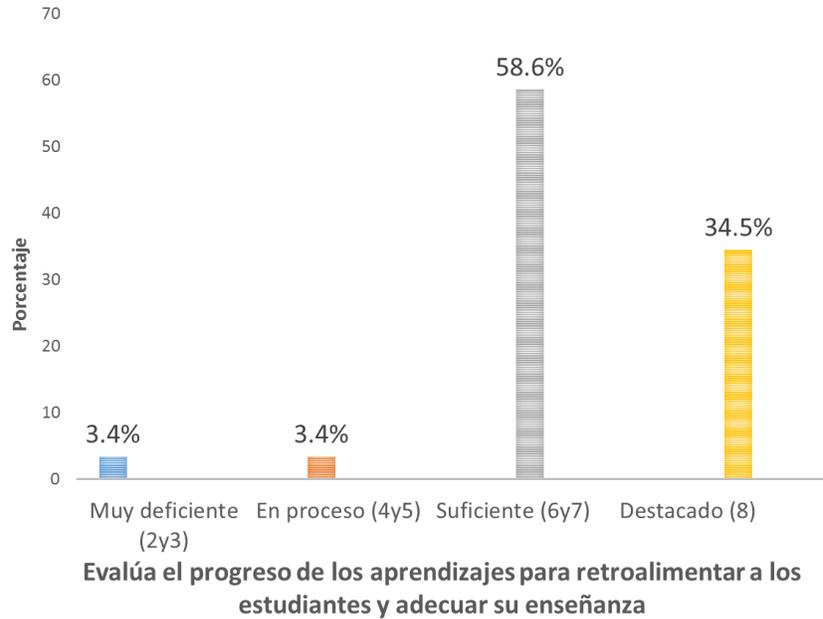


Figura 7 Nivel de la dimensión *evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza*.

En la figura 7, se observa los resultados referentes al nivel **evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza** de la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018; donde, 6,90 % de los docentes están en los niveles muy deficiente o en proceso, 58,62 % de los docentes se ubican en el nivel suficiente y 34,48 % de los docentes se encuentran en el nivel destacado. Es decir, un poco más de la mitad de docentes se concentran en el nivel destacado.

Resultados de la dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad.

Tabla 8

*Nivel de la dimensión **propicia un ambiente de respeto y proximidad**.*

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
SUFICIENTE (8-10)	1	3,4
DESTACADO (11-13)	28	96,6
Total	29	100,0

Fuente: Ficha de Observación de Desempeño Docente según rúbricas

En la Tabla 8, se observa los resultados del nivel de la dimensión **propicia un ambiente de respeto y proximidad** de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018; donde, solo un docente se ubica en el nivel suficiente y 28 se encuentran en el nivel destacado. Para su mayor comprensión véase la siguiente figura:

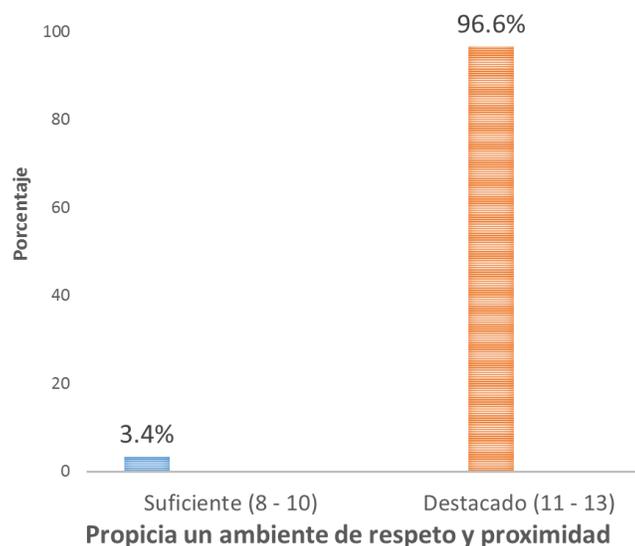


Figura 8 Nivel de la dimensión **propicia un ambiente de respeto y proximidad**.

En la figura 8, se observa los resultados referentes al nivel **propicia un ambiente de respeto y proximidad** en los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018; donde, 3,45 % de los docentes están en el nivel en el nivel suficiente y 96,55 % de los docentes se encuentran en el nivel destacado. Es decir, casi todos los docentes se concentran en el nivel destacado.

Resultados de la dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Tabla 9

Nivel de la dimensión **regula positivamente el comportamiento de los estudiantes**.

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
SUFICIENTE (6 Y 7)	1	3,4
DESTACADO (8)	28	96,6
Total	29	100,0

Fuente: Ficha de Observación de Desempeño Docente según rúbricas

En la Tabla 9, se observa los resultados del nivel de la dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018; donde, sólo un docente se ubica en el nivel suficiente y 28 se encuentran en el nivel destacado. Para su mayor comprensión véase la siguiente figura:

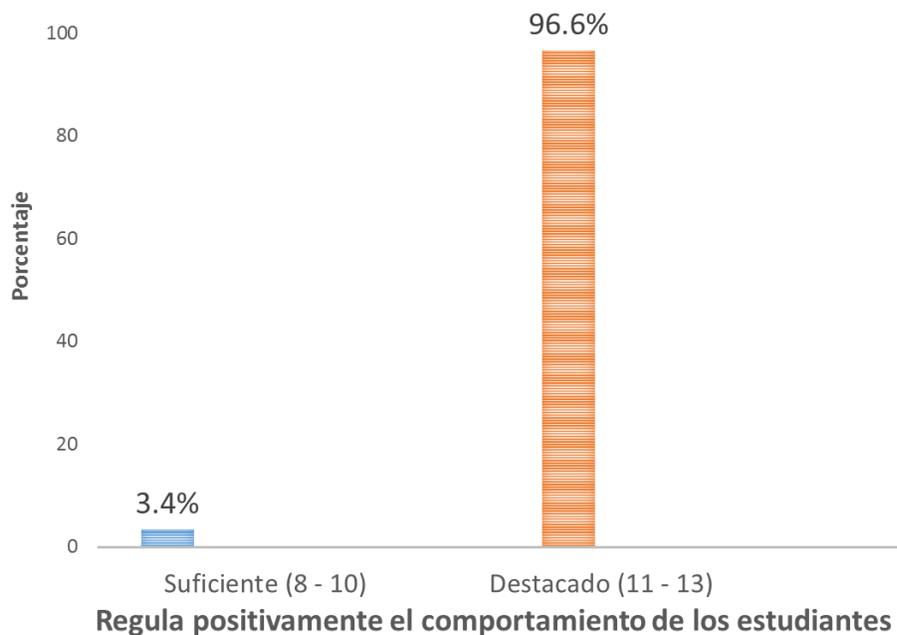


Figura 9 Nivel de la dimensión **regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.**

En la figura 9, se observa los resultados referentes al nivel **regula positivamente el comportamiento de los estudiantes** de la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018; donde, 3,45 % de los docentes se ubican en el nivel suficiente y 96,55 % de los docentes se encuentran en el nivel destacado. Es decir, casi la totalidad de docentes se concentran en el nivel destacado.

3.2 Prueba de hipótesis

La variable tiene una escala de medición ordinal, por eso, el estadígrafo más pertinente para hallar la correlación entre ambas variables de estudio es Rho Spearman. Luego, para determinar el tipo de correlación que existe entre ambas variables o entre dimensiones, se utilizó la tabla, propuesta por Hernandez, et al (2010).

Para la prueba de hipótesis sea realizado con los siguientes pasos:

- Hipótesis estadística.
- Nivel de significancia o riesgo.
- Cálculo del estadístico de prueba:
- Regla de decisión.
- Decisión Estadística.
- Conclusión Estadística.

a. Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula (Ho: $\rho_s = 0$)

La motivación no influye en el desempeño docente según rubricas en la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018.

Hipótesis alterna (Ha: $\rho_s \neq 0$)

La motivación tiene una relación significativa con el desempeño docente según rubricas en la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018

Nivel de significancia (nivel de riesgo)

$\alpha=0,05$ (5%)

Cálculo del estadístico de prueba:

N = 29

Tabla 10**Correlación entre la variable motivación y desempeño docente.**

			MOTIVACION	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	1,000	,076
		Sig. (bilateral)	.	,694
		N	29	29
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,076	1,000
		Sig. (bilateral)	,694	.
		N	29	29

$r = 0,076$

Regla de decisión:

$\alpha=0,05.$ $\rho = 0,694$

Decisión Estadística:

Como $\rho_c (0,694)$ es mayor $\rho_t (0,05)$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Conclusión Estadística:

Como $\rho_c (0,694)$ es mayor $\rho_t (0,05)$, entonces, se concluye que no existe relación significativa entre motivación y desempeño docente. Además, la correlación entre motivación y desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018 es nula porque el coeficiente de correlación (Rho = 0,076) se encuentra entre -0,09 y 0,09, con un nivel de significancia de 0,05.

b. Prueba de hipótesis específicos

Hipótesis Específica n.º 1:

Hipótesis nula ($H_0: \rho_s = 0$)

Los factores higiénicos no tienen una relación significativa con el desempeño docente según rubricas de la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018.

Hipótesis alterna ($H_a: \rho_s \neq 0$)

Los factores higiénicos tienen una relación significativa con el desempeño docente según rubricas de la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018.

Nivel de significancia

$\alpha=0,05$

Cálculo del estadístico de prueba:

N = 29

Tabla 11
Correlación entre factores higiénicos y desempeño docente

			FACTORES HIGIÉNICOS	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	FACTORES	Coeficiente de correlación	1,000	-,021
	HIGIÉNICOS	Sig. (bilateral)	.	,914
		N	29	29
	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	-,021	1,000
	DOCENTE	Sig. (bilateral)	,914	.
		N	29	29

$r = -0,021$

Regla de decisión:

$$\alpha=0,05. \quad \rho = 0,914$$

Decisión Estadística:

Como ρ_c (0,914) es mayor ρ_t (0,05), se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Conclusión Estadística:

Como ρ_c (0,914) es mayor ρ_t (0,05), entonces, se concluye que no existe relación significativa entre factores higiénicos y desempeño docente. Además, la correlación entre factores higiénicos y desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018 es nula porque el coeficiente de correlación ($Rho = -0,021$) se encuentra entre -0,09 y 0,09, con un nivel de significancia de 0,05.

Hipótesis Específica n.º 2:**Hipótesis nula ($H_0: \rho_s = 0$)**

Los factores motivacionales no tienen una relación significativa con el desempeño docente según rubricas de la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea – 2018.

Hipótesis alterna ($H_a: \rho_s \neq 0$)

Los factores motivacionales tienen una relación significativa con el desempeño docente según rubricas de la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea – 2018.

Nivel de significancia

$$\alpha=0,05$$

Cálculo del estadístico de prueba:

N = 29

Tabla 12
Correlación entre factores motivacionales y desempeño docente

			FACTORES MOTIVACIONALES	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	FACTORES MOTIVACIONALES	Coeficiente de correlación	1,000	,104
		Sig. (bilateral)	.	,593
		N	29	29
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,104	1,000
		Sig. (bilateral)	,593	.
		N	29	29

$r = 0,104$

Regla de decisión:

$\alpha = 0,05$. $\rho = 0,593$

Decisión Estadística:

Como $\rho_c (0,593)$ es mayor $\rho_t (0,05)$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Conclusión Estadística:

Como $\rho_c (0,593)$ es mayor $\rho_t (0,05)$, entonces, se concluye que no existe relación significativa entre factores motivacionales y desempeño docente. Además, la correlación entre factores motivacionales y desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018 es positiva muy débil (Rho = 0,104) con un nivel de significancia de 0,05.

IV. DISCUSIÓN

El proceso de aprendizaje de los estudiantes, tiene relación con el desempeño del docente en aula durante la sesión de aprendizaje, por lo que en la presente investigación se ha deseado estudiar la motivación de los docentes y cual es su relación con el desempeño docente según las rubricas de observación, propuestas por el Ministerio de Educación, para ello se han aplicado los instrumentos: “cuestionario de motivación” y “ficha de observacion del desempeño docente”.

En la tabla 10 se observa que $\rho_c(0,694)$ es mayor $\rho_t(0,05)$, se acepta la hipótesis nula: “La motivación no influye en el desempeño docente según rúbricas en la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018” y se rechaza la hipótesis alterna.

Se concluye que no existe relación significativa entre motivación y desempeño docente. Además, la correlación entre motivación y desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018 es nula porque el coeficiente de correlación ($Rho = 0,076$) se encuentra entre $-0,09$ y $0,09$, con un nivel de significancia de $0,05$.

Estos datos se contrasta con Jimenes (2015) quien expresa que no existe una relación entre la motivación general con el liderazgo de transformación y el desempeño de los docentes de una universidad privada en Colombia; sin embargo sí encontraron una relación positiva al analisis de la motivación como motivación interna y el desempeño de los profesores en clase.

Tambien, guarda relación parcial con los antecedentes de la presente investigación al desarrollar el análisis de la variable motivación en sus dimensiones establecidas por Herzberg (1959), quien menciona que el desempeño docente se relaciona con las dimensiones de motivación considerando factores higiénicos tales como condiciones laborales, políticas institucionales, remuneración, supervisión y relaciones humanas, a pesar de que cuenta con una relación observable en situaciones de carencia o

déficit, es decir, que cuando los factores higiénicos son desfavorables ocasionan insatisfacción en los docentes por consecuencia su desempeño es bajo; sin embargo cuando los factores higiénicos son incrementados no se incrementa la satisfacción ni el desempeño docente.

Por su parte Camargo, (2016) expresa que la motivación de la labor docente tiene como propósito lograr mejores resultados académicos de los estudiantes y por ello considera la investigación de Herzberg que postula los factores higiénicos y motivacionales determinan un mejor trabajo docente, concluyendo que algunos docentes se sienten motivados por realizar un buen trabajo a pesar de estar insatisfechos con sus sueldos.

Así mismo la presente investigación se basa en lo señalado por Roo (2013) que menciona que los maestros trabajan con menor desempeño cuando sienten que sus necesidades no son satisfechas como es el caso de sueldos que no alcanzan a cubrir la canasta mínima vital para mantener a sus familias.

Finalmente consideramos que esta investigación es un aporte que permitirá contribuir a futuras investigaciones y nuevos instrumentos para investigar la relación entre la motivación y el desempeño docente según rúbricas en la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea.

V. CONCLUSIONES

Al concluir el desarrollo de la investigación, se llegó a siguientes conclusiones:

- No existe la relación significativa entre la motivación y el desempeño docente según rubricas en la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018; al obtener una Rho de Spearman de valor $r = 0,076$, por tal motivo se rechaza la hipótesis alterna y se confirma la hipótesis nula.
- No existe relación entre los factores higiénicos y el desempeño docente según rubricas de la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018. Por lo tanto, rechaza la hipótesis específica alterna y se acepta la hipótesis nula porque el coeficiente de correlación (Rho = $-0,021$) se encuentra entre $-0,09$ y $0,09$.
- No existe relación entre factores motivacionales y desempeño docente. Además, la correlación entre factores motivacionales y desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018 es positiva muy débil (Rho = $0,104$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis específica alterna y se acepta la hipótesis específica nula.
- El 100% de los maestros que han sido objeto del presente estudio en el colegio Túpac Amaru II de Pachitea, 2018 ha logrado un nivel satisfactorio de al menos el nivel 3, en su desempeño docente.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda ampliar la investigación a una muestra más grande a nivel de la UGEL de Pachitea para determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño docente según rúbricas.
- Se sugiere reevaluar el instrumento de observación del desempeño docente según rúbricas, propuesto por el Ministerio de Educación, para identificar de manera más eficaz el desenvolvimiento del docente en el aula.
- Se sugiere reevaluar los criterios de medición de la variable motivación, en cuanto a la dimensión factores higiénicos, puesto que en este aspecto los docentes muestran insatisfacción laboral cuando son insatisfechos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, J. (2013). *Dirigir: liderar, motivar, comunicar, delegar, dirigir reuniones* (5ª ed.). Madrid, España. ESIC.
- Alvarado, E. (2013). *Motivación de logro y calidad de cuidados de enfermería en los servicios de centro quirúrgico y cirugía del Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano" - Huánuco – 2013* (tesis de maestría). Universidad nacional Hermilio Valdizan, Perú
- Alvarado, L. (2014). *Brainketing: El marketing es sencillo; conquistar el cerebro de las personas es lo difícil*. Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Araujo, J. y Brunet, I. (2012). *Compromiso y competitividad en las organizaciones: El caso de una empresa aeronáutica*. Madrid, España: Publicaciones URV.
- Ávila, S. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora red de salud Huancavelica – 2017* (tesis de maestría). Universidad nacional Hermilio Valdizan, Perú.
- Bacilio, E. (2017). *Factores determinantes de satisfacción del usuario externo de Essalud en relación a la motivación del personal médico* (tesis de maestría). Universidad nacional Hermilio Valdizan, Perú.
- Callupe, J. (2015). *Los M-learning en el desarrollo de la motivación para el logro del aprendizaje significativo del área de cta en los alumnos del quinto grado de educación secundaria de la I.E. "San Juan Bautista" – Huariaca – Pasco* (tesis de maestría). Universidad nacional Hermilio Valdizan, Perú.
- Camargo, D. (2016). *Motivación de la labor docente: un estudio de caso de dos programas de contaduría pública*. Bogota, Colombia: Cuadernos Contables.
- Cárdenas E. (2015). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital San Martín de Pangoa 2015* (tesis de maestría). Universidad nacional Hermilio Valdizan, Perú.
- Castillo, J. (2010). *Ergonomía fundamentos para el desarrollo de soluciones ergonómicas*. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- Castro, P. (2017). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao en el año 2016* (Tesis de maestría).

- Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8520>
- Coanqui, A. (2014). *Habilidades sociales y su relación con el desempeño laboral del docente en las Instituciones Educativas Adventistas de Lima Metropolitana, 2014* (Tesis de maestría). Universidad Peruana Union. Recuperado de <http://repositorio.upeu.edu/handle/UPEU/263>
- Chapman, G. (2011). *Los 5 lenguajes del aprecio en el trabajo. Cómo motivar al personal para mejorar su empresa*. Michigan, Estados Unidos: Portavoz.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México. McGraw-Hill.
- Consejo Nacional de Educación (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Ministerio de Educación. Lima.
- Cruz, P. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en el CEPRE de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2015* (tesis de maestría). Universidad nacional Hermilio Valdizan, Perú.
- Dalton, M. (2007). *Relaciones humanas* (3ª ed.). México: Thompson.
- Dirección General de Desarrollo Docente, (2013). *Marco de Buen Desempeño Docente elaborado en el Perú*. Recuperado de <http://www.perueduca.pe/web/desarrollo-docente/marco-del-buendesempeno-docente>
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos. México.
- Espinoza, C. (2012). *La asertividad y el desempeño docente de los profesores del Colegio Nacional de Aplicación UNHEVAL– Huánuco 2012* (tesis de maestría). Universidad nacional Hermilio Valdizan, Perú.
- Estadística para la Calidad Educativa-ESCALE (2016). Ficha de Institución Educativa Ministerio de Educación. Recuperado de (http://escale.minedu.gob.pe/PadronWeb/info/ce?cod_mod=03295&anexo=0)

- Estadística para la Calidad Educativa-ESCALE (2018). Ficha de Institución Educativa Ministerio de Educación. Recuperado de (http://escale.minedu.gob.pe/PadronWeb/info/ce?cod_mod=03295&anexo=0)
- Fabian, S. (2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño laboral en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 13 - San Martín de Porres, 2015* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.pe/handle/UCV/7303>
- Fernandez, J. (2008). *Desempeño docente y su relacion con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoestima: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú*. Bogota: Editorial Psycol
- Fernandez, D. (2017). *Competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9952>
- Figueroa, J. (2015). *Competencias directivas y nivel de motivación en docentes de secundaria de instituciones educativas privadas Bellavista – Callao, 2015* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8344>
- Flores, J. (2015). *Inteligencia emocional y el desempeño docente de la Facultad de Ciencias de la Educación de la U.N.D.A.C Pasco* (tesis de maestría). Universidad nacional Hermilio Valdizan, Perú.
- Fretel, A. (2018). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa emblemática "Juan José Crespo Castillo", Ambo – 2018* (tesis de maestría). Universidad nacional Hermilio Valdizan, Perú.
- García, F. (2008). *Motivar para el aprendizaje desde la actividad orientadora*. Madrid, España: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Gherman, T. (2011). *La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.
- Giovannone, P. (2011). *La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de La Plata. La Plata, Argentina.

- Goleman, D. (2012). *Inteligencia emocional* (7ª ed.). Barcelona, España: Kairós.
- Gonzalez S. (2014). *Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz*. México: San Martín Emprendedor.
- González, S. (2003). *¿Cómo mejorar el desempeño docente?* República Dominicana: Editorial Cuadernos de educación básica para todos UNESCO.
- Griffin, R. (2012). *Administración* (10 ed.). México: Cengage Learning.
- Guerrero, F. (2017). *Trabajo en equipo y su incidencia en la motivación de los docentes de la I.E. N° 86157 - Cesar Vallejo - Huarmey – 2015* (Tesis de maestría). *Universidad Santiago Antunez de Mayolo*. Recuperado de <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/1675>
- Guzmán, J. (2016). *¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje* (tesis de maestría) Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Herzberg, F. (1968). *Una vez más: ¿cómo motiva usted a sus empleados?* Michigan, EE.UU: Harvard Business Review.
- Herrada, M. (2015). *Sistema de evaluación del desempeño docente en Chile ¿Mejoran sus resultados los docentes que han sido evaluados en el 2009 y nuevamente el 2013?* (Tesis doctoral) Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile.
- Hernández, R. y Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la investigación*. (6 a ed.). México: McGraw-Hill.
- Huamani, F. (2016). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada, 2016* (tesis de maestría). Universidad Alas Peruanas, Perú.
- Infantes, J. (2017). *Habilidades directivas y motivación laboral de docentes de secundaria en instituciones educativas privadas, Rímac-2016* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8371>
- Jimenez, C. (2014). *Relacion entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. (Tesis en Maestria) Universidad católica de Colombia, Colombia.

- Koontz, H. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial* (14° ed.) México: McGraw-Hill
- Leandro, P. (2015). *Clima organizacional, motivación intrínseca y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos de la Dirección Regional de Salud, Huánuco 2015* (tesis de maestría). Universidad nacional Hermilio Valdizan, Perú
- Ledesma, M. (2004). *Fundamentos de enfermería*. México: Limusa.
- Loli, G. (2017). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en el área de comunicación del segundo grado de primaria en las Instituciones Educativas de la Red 17 de Chaclacayo de la UGEL N° 06* (Tesis en Maestria) Universidad Enrique Guzman y Valle. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1524>
- Lopez, D. (2016). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Daniel Alcides Carrión – Yanahuanca Pasco – 2016* (Tesis en Maestria) Universidad Enrique Guzman y Valle. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1781>
- Martínez, G. (2014). *La evaluación del desempeño docente* (Tesis doctoral) Universidad Autónoma Indígena de México, México.
- Martínez, J. C. (2006). *Actualizaciones para el Management y el Desarrollo Organizacional*. Viña del Mar, Chile: Impresos El Mercurio de Valparaíso.
- Ministerio de Educación. (2013). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú: MINEDU.
- Ministerio de Educación. (2017). *Evaluación del Desempeño Docente*. Lima, Perú: MINEDU.
- Ministerio de Educación. (2018). *Manual de aplicación: Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente*. Lima, Perú: MINEDU.
- Moloch, T. (2015). *Acompañamiento Pedagógico y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa "José Olaya" casa blanca, distrito de Pimpingos, 2014* (Tesis en Maestria). Universidad Nacional del Centro Recuperado de <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1599>

- Moya, M. (2017). *Desempeño docente y aprendizaje de matemática en los estudiantes de la institución educativa pública “Yarowilca” de La Unión, Dos de Mayo, Huánuco – 2017* (tesis de maestría). Universidad nacional Hermilio Valdizan, Perú.
- Murrieta, R. (2016). *Motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del hospital de contingencia Tingo María 2016* (tesis de maestría). Universidad Privada Huánuco. Perú.
- Núñez E. (2007). *Papel del supervisor*. México: Pax México.
- Palomo, T. (2008). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (5ª ed.). Madrid, España: ESIC.
- Perez, F. (2017). *Gestión administrativa y la motivación docente en la Institución Educativa Pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo-2017* (Tesis de Maestria). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1323>
- Pink, D. (2010). *La sorprendente verdad que nos motiva* (1º ed.) Barcelona, España: Centro de libros.
- Porret, M. (2014). *Gestión de personas* (6º ed.). Madrid, España: ESIC
- RAE (2016). *Diccionario del español jurídico*. Madrid, España: Real Academia Española.
- Ramírez, F. (2010). *Evaluación del desempeño del docente de la unidad educativa* Revista ICONO. Madrid, España: Editorial ESSE.
- Reategui, A. (2017). *Acompañamiento pedagógico y su relación con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de Huari-Ancash* (Tesis de Maestria). Universidad Enrique Guzman y Valle. Recuperado de <http://repositorio.une.pe/handle/UNE/1357>
- Reyes, O. (2012). *Planeación Estratégica para Alta Dirección*. México: Palibrio.
- Robbins, S. (2015). *Comportamiento organizacional* (15ª ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Romero, I. (2015). *Motivación académica y estrategias de aprendizaje en estudiantes del I ciclo del centro de estudios generales del Servicio Nacional de*

- Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) – 2015* (tesis de maestría). Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Perú.
- Roo, A. (2013). *Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente* (Tesis de maestría). Universidad de Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- Saenz, P. (2016) *Desarrollo emocional de los profesores* (tesis doctoral). Universidad de Andalucía, España.
- Samper, M. (2010). *Mis finanzas personales*. Bogotá, Colombia: Aguilar.
- Sanchez, L. (2016). *Cultura organizacional y motivación de los docentes de la Escuela Superior de Guerra del Ejercito - Escuela de Postgrado* (Tesis doctoral). Escuela Superior del Ejercito. Recuperado de <http://repositorio.esge.edu.pe/handle/ESGEEPG/84>
- Schiffman, L. y Kanuf, L. (2010). *Comportamiento del consumidor* (10° ed.). México: Pearson Educación.
- Suchar, D. (2016). *Modelos de motivacion y liderazgo. Obtenido de Modelos de motivacion y liderazgo motivacional* (Tesis de Maestria). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/290818596>
- UNESCO (2014). *Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe. El debate actual. París: Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación (CEPPE)*. México: Editorial UNESCO.
- Urcola, J. (2010). *Dirigir personas: fondo y formas* (6ª ed.). Madrid, España: ESIC.
- Valdiviezo, C. (2018). *El acompañamiento pedagógico especializado y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Secundaria del distrito de San Juan de Lurigancho - UGEL 5 - Red 7 – 2013* (Tesis de Maestria). Universidad Enrique Guzman y Valle. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handla/UNE/1871>
- Vicente, R. (2015). *El liderazgo de los directores y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Cañete* (tesis de maestría). Universidad nacional Hermilio Valdizan, Perú.
- Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*. Catalunya, España: UOC.

ANEXOS

Anexo N° 1: Instrumentos

FICHA DE ENCUESTA “CUESTIONARIO DE MOTIVACION” DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TUPAC AMARU II DE PACHITEA – 2018

Estimado docente, el presente cuestionario tiene por finalidad dar a conocer la relación entre la **Motivación y el Desempeño Docente según rúbricas en la institución educativa Túpac Amaru II – Pachitea**, por lo que se le pide responder con mucha honestidad.

Lea cada una de las afirmaciones y seleccione una de las respuestas y luego marca con un aspa (x).

N°	PREGUNTAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	FACTORES HIGIENICOS	1	2	3	4	5
1	Condiciones laborales Cuenta con ambientes seguros, recursos y materiales necesarios para sus actividades diarias.					
2	Políticas institucionales Conoce los instrumentos de gestión (reglamento interno, rúbricas de desempeño docente, PAT, PEI, entre otros) de la institución.					
3	Remuneración La remuneración corresponde al grado de responsabilidad del cargo que desempeña (planificación de clases, trabajo en aula, actividades extracurriculares, entre otras).					
4	Supervisión Cuenta con un sistema de supervisión que retroalimente las actividades en el aula como parte del plan de mejora continua.					
5	Relaciones humanas Cuenta con un buen clima laboral con relaciones interpersonales adecuadas (proactividad, asertividad, inteligencia emocional).					
FACTORES MOTIVACIONALES						
6	Trabajo en sí Cuenta con libertad para la planificación, ejecución y autoevaluación de su sesión de aprendizaje.					
7	Desarrollo, logro y realización Busca lograr su desarrollo integral (social, laboral, personal) en la institución.					
8	Reconocimiento Siente que es reconocido por el logro de determinadas metas en beneficio de la institución.					
9	Promoción y ascenso Es promovido o destacado según sus habilidades, méritos o deseos de participación.					
10	Responsabilidad Siente que su trabajo contribuye a la competitividad y prestigio de la institución educativa.					
11	Auto-realización Actualmente se siente satisfecho con su labor docente al grado de poder aprovechar la oportunidades para desarrollar su talento al máximo.					

Ficha de observación del monitoreo del desempeño docente

I. DATOS INFORMATIVOS:						
I.E.	Túpac Amaru II	CICLO				
DIRECTORA	Carmen Ascaño Valencia	GRADO/SECCIÓN				
COORDINADOR		FECHA				
DOCENTE		HORA DE INICIO				
ÁREA		HORA DE TERMINO				
II. SESIÓN DE APRENDIZAJE						
Presenta su sesión de aprendizaje de manera contextualizada.			(si)	(no)		
III. USO DE RECURSOS EDUCATIVOS						
Utiliza los instrumentos de evaluación señalados en la sesión de aprendizaje.			(si)	(no)		
Presenta su registro auxiliar			(si)	(no)		
IV. DESEMPEÑO DOCENTE			NIVELES			
			I	II	III	IV
DESEMPEÑO 1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.						
Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.						
Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.						
Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.						
DESEMPEÑO 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.						
Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.						

DESEMPEÑO 3: Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.		
Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.		
Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.		
DESEMPEÑO 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad.		
Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.		
Cordialidad o calidez que transmite el docente.		
Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.		
DESEMPEÑO 5: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.		
Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato.		
Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.		

COORDINADOR

DOCENTE

DIRECCIÓN

Anexo N° 2: Validación de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de Motivación"

OBJETIVO: Conocer el grado de validez de la escala del Cuestionario de Motivación

DIRIGIDO A: Personal docente de la I.E. Túpac Amaru II - Panao

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ernesto Borja Eugenio H.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educ.

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	A			


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN: MOTIVACIÓN

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	En acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS	RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
MOTIVACIÓN	FACTORES HIGIENICOS	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones laborales. - Políticas Institucionales. - Remuneración. - Supervisión. 	<p>Cuenta con ambientes seguros, recursos y materiales necesarios para sus actividades diarias.</p> <p>Conoce los instrumentos de gestión (reglamento interno, rubricas de desempeño docente, PAT, PEI, entre otros) de la institución.</p> <p>La remuneración corresponde al grado de responsabilidad del cargo que desempeña (planificación de clases, trabajo en aula, actividades extracurriculares, entre otras).</p> <p>Cuenta con un sistema de supervisión que retroalimente las actividades en el aula como parte del plan de mejora continua.</p> <p>Cuenta con un buen clima laboral con relaciones interpersonales adecuadas (proactividad, asertividad, inteligencia emocional).</p>						✓		✓		✓			
											✓		✓		✓	
	FACTORES MOTIVACIONALES	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en sí. - Desarrollo, logro y realización. - Reconocimiento. - Promoción y ascenso. - Responsabilidad. - Auto-realización. 	<p>Cuenta con libertad para la planificación, ejecución y autoevaluación de su sesión de aprendizaje.</p> <p>Busca lograr su desarrollo integral (social, laboral, personal) en la institución.</p> <p>Siente que es reconocido por el logro de determinadas metas en beneficio de la institución.</p> <p>Es promovido o destacado según sus habilidades, méritos o deseos de participación.</p> <p>Siente que su trabajo contribuye a la competitividad y prestigio de la institución educativa.</p> <p>Actualmente se siente satisfecho con su labor docente al grado de poder aprovechar la oportunidades para desarrollar su talento al máximo.</p>						✓		✓		✓			
									✓		✓		✓			



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de Motivación"

OBJETIVO: Conocer el grado de validez de la escala del Cuestionario de Motivación

DIRIGIDO A: Personal docente de la I.E. Túpac Amaru II - Píano

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Justino Tuto, Agales

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	------	-------	------	----------

[Firma]
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN: MOTIVACIÓN

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
				OPCIÓN DE RESPUESTA					RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION						RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS				
				1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	SI	NO
MOTIVACIÓN	FACTORES HIGIENICOS	- Condiciones laborales. - Políticas Institucionales. - Remuneración. - Supervisión. - Relaciones humanas.	Cuenta con ambientes seguros, recursos y materiales necesarios para sus actividades diarias. Conoce los instrumentos de gestión (reglamento interno, rúbricas de desempeño docente, PAT, PEI, entre otros) de la institución. La remuneración corresponde al grado de responsabilidad del cargo que desempeña (planificación de clases, trabajo en aula, actividades extracurriculares, entre otras). Cuenta con un sistema de supervisión que retroalimente las actividades en el aula como parte del plan de mejora continua. Cuenta con un buen clima laboral con relaciones interpersonales adecuadas (proactividad, asertividad, inteligencia emocional).	1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
				Totamente en desacuerdo															
				En desacuerdo															
				Ni en desacuerdo															
				De acuerdo															
	Totamente de acuerdo																		
	FACTORES MOTIVACIONALES	- Trabajo en sí. - Desarrollo, logro y realización. - Reconocimiento. - Promoción y ascenso. - Responsabilidad. - Auto-realización.	Cuenta con libertad para la planificación, ejecución y autoevaluación de su sesión de aprendizaje. Busca lograr su desarrollo integral (social, laboral, personal) en la institución. Siente que es reconocido por el logro de determinadas metas en beneficio de la institución. Es promovido o destacado según sus habilidades, méritos o deseos de participación. Siente que su trabajo contribuye a la competitividad y prestigio de la institución educativa. Actualmente se siente satisfecho con su labor docente al grado de poder aprovechar la oportunidades para desarrollar su talento al máximo.	1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
				Totamente en desacuerdo															
				En desacuerdo															
				Ni en desacuerdo															
De acuerdo																			
Totamente de acuerdo																			


Dr. Agelio Justino Acosta
 FIRMANTE DE EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de Motivación"

OBJETIVO: Conocer el grado de validez de la escala del Cuestionario de Motivación

DIRIGIDO A: Personal docente de la I.E. Túpac Amaru II - Puno

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MENDOZA BARRERO, JAVIER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	------	-------	------	----------


Dr. Javier Mendoza Barrero
DOCENTE DE INVESTIGACION

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo N° 3: Matriz de consistencia

Motivación y desempeño docente según rubricas en la Institución Educativa

Túpac Amaru II de Pachitea, 2018

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Var.	Dimensiones	Indicadores	Metodología	Procesamiento Estadístico
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente según rubricas en la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea - 2018?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente según rubricas en la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea - 2018.</p>	<p>Hipótesis General: H1: La motivación tiene una relación significativa con el desempeño docente según rubricas en la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea - 2018.</p> <p>H0: La motivación no influye en el desempeño docente según rubricas en la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea - 2018.</p>	<p>Variable Independiente (X), X1: Motivación</p>	<p>1. FACTORES HIGIENICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones laborales. - Políticas institucionales. - Remuneración. - Supervisión. - Relaciones humanas. <p>2. FACTORES MOTIVACIONALES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en sí. - Desarrollo, logro y realización. - Reconocimiento. - Promoción y ascenso. - Responsabilidad. - Auto-realización 	<p>Esquema</p>	<p>Método: Deductivo.</p> <p>Tipo: Básica con alcance explicativo</p> <p>Diseño: Correlacional/No experimental transaccional.</p>	<p>- Tabulación de datos: se utilizará como paso previo para el ingreso de datos.</p> <p>- Cuadros estadísticos, tablas y gráficas: Se utilizarán para mejorar la visualización y comprensión de los resultados de la investigación, tanto en valores absolutos como relativos.</p> <p>- El Coeficiente de Correlación (Rho): Se utilizará como parte del modelo de Correlación de Rho de Spearman, para luego complementarla con los antecedentes y fundamentos y valorar la influencia de una variable a otra.</p> <p>- Aplicación de medidas de tendencia central: Se utilizarán la media aritmética y la desviación estándar, para comprender a la serie de pruebas no paramétricas.</p>
<p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre los factores higiénicos y el desempeño docente según rubricas de la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea - 2018?</p>	<p>Objetivos Específicos: Conocer la relación que existe entre los factores higiénicos y el desempeño docente según rubricas de la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea - 2018.</p>	<p>Hipótesis Específicas: Los factores higiénicos tienen una relación significativa con el desempeño docente según rubricas de la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea - 2018.</p>	<p>Variable Dependiente (Y), Y1: Desempeño docente</p>	<p>1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. - Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. - Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende. <p>2. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. <p>3. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. - Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas. 	<p>Población: La población de estudio estuvo conformada por 29 docentes de la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea - 2018.</p> <p>Muestra: La muestra es censal, estuvo conformada por 29 docentes de la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea - 2018.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: - Cuestionario de Motivación. - Ficha de observación del monitoreo de desempeño docente según rubricas.</p>	<p>- Tratamiento que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.</p> <p>- Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.</p> <p>- Trato respetuoso y consideración hacia</p> <p>- Cordialidad o calidez que transmite el docente.</p> <p>- Comprensión o empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.</p> <p>- Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: los mecanismos son formativos de autorregulación o de control externo.</p> <p>- Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.</p>	
<p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre los factores motivacionales y el desempeño docente según rubricas de la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea - 2018?</p>	<p>Objetivos Específicos: Establecer la relación que existe entre los factores motivacionales y el desempeño docente según rubricas de la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea - 2018.</p>	<p>Los factores motivacionales tienen una relación significativa con el desempeño docente según rubricas de la institución educativa Túpac Amaru II de Pachitea - 2018.</p>		<p>4. Propicia un ambiente de respeto y proximidad.</p> <p>5. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.</p>			

Anexo N° 4: Constancia que acredita la realización del estudio

INSTITUCIÓN EDUCATIVA TUPAC AMARU II - PANAÑO

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TUPAC AMARU II DE PANAÑO, QUE AL FINAL SUSCRIBE,

HACE CONSTAR:

Que, la docente Zoilita Faridi, Gabino Gonzalez, estudiante de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo" aplicó su proyecto de tesis titulado "Motivación y desempeño docente según rúbricas en la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018". Durante la aplicación ha demostrado responsabilidad, dedicación y eficiencia.

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

Atentamente

Huánuco 20 de setiembre del 2018



Carmen Esperanza Ascaño Valencia
DIRECTORA
I.E. Túpac Amaru II - Panao

Aplicación del cuestionario de motivación



Aplicación de la ficha de observación del desempeño docente

