



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Nivel de motivación frente a las evaluaciones docentes del
Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local-
Jauja, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN EDUCACIÓN

AUTORA:

Br. Huánuco Rodríguez, Carol

ASESOR:

Dr. Vega Samaniego, Efraín

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2018

.....
Dr. Oседа Lazo, Máximo Edgar
Presidente

.....
Dr. Felen Hinostriza, Daniel
Secretario

.....
Dr. Vega Samaniego, Efraín Teódulo
Vocal

DEDICATORIA

A mis hijos Jhordy, Alessandra y Joshua; quienes son los motores que me impulsan día a día a seguir creciendo profesionalmente y cumplir mis grandes sueños y metas.

Así también a mis adorados padres Marcelo y Herlinda; quienes constantemente me motivan para seguir superándome.

Carol.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; quienes durante nuestra formación nos han iluminado con sus sabias enseñanzas.

Al Dr. Efraín Vega Samaniego; quien nos ha orientado de manera pertinente y oportuna durante el desarrollo de la tesis.

A los maestros del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja; quienes fueron los ejes de la investigación

Por último, expreso mi reconocimiento a todas las personas que de manera incondicional me apoyaron para poder terminar la presente tesis.

La autora

DECLARACIÓN JURADA

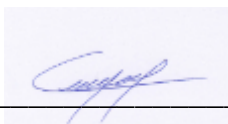
Yo, Carol Huánuco Rodríguez estudiantes del programa de Maestría en Educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; identificada con DNI N° 20669443; con la tesis titulada: Nivel de motivación frente a las evaluaciones del Nivel Inicial de la Unidad de gestión Educativa Local – Jauja, 2018.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es mi autor.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- 3) La tesis no ha sido plagiada, es decir no ha sido publicada, ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no ha sido falseados, ni publicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituiría en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de formación ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, setiembre de 2018.



Carol Huánuco Rodríguez

DNI N° 20669443

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: Nivel de motivación frente a las evaluaciones docentes del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local – Jauja, 2018; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para optar el grado académico de Maestro en Educación.

En tal sentido, la presente investigación está estructurado en siete capítulos. En el capítulo I, se consideró la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas a la temática en estudio, los problemas, la justificación del estudio y por último están los objetivos. De la misma manera, en el capítulo II, se detalla el diseño de investigación, la variable, la población, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos que se usaron para el análisis de datos y finalmente los aspectos éticos.

En el capítulo III, se presentan los resultados que se obtuvieron. En el capítulo IV, se presenta la discusión. Así también, en el capítulo V se mencionan las conclusiones. En el capítulo VI, damos a conocer las recomendaciones. En el capítulo VII, se detallan las referencias bibliográficas que se citaron en el estudio. Finalmente, se adjuntaron los anexos que demuestran el desarrollo y ejecución del estudio científico.

Por lo expuesto, señores miembros del jurado espero cumplir con los requisitos de aprobación

La autora.

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	i
Página de los jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema	23
1.5. Justificación del estudio	24
1.6. Objetivos	25

CAPÍTULO II MÉTODO

2.1. Diseño de investigación	27
2.2. Variables, Operacionalización	28
2.3. Población, muestra, muestreo	30
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	33
2.5. Métodos de análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos	36

CAPÍTULO III RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos de la variable Nivel de motivación	38
---	----

3.2. Resultados descriptivos para la dimensión nivel de motivación intrínseca	40
3.3. Resultados descriptivos para la dimensión del nivel de motivación extrínseca	42
CAPÍTULO IV	
DISCUSIÓN	45
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES	48
CAPÍTULO VI	
RECOMENDACIONES	49
CAPÍTULO VII	
REFERENCIAS	50

ANEXO

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Anexo N° 02: Cuadro de Operacionalización de la variable

Anexo N° 03: Matriz de validación del instrumento

Anexo N° 04: Instrumento

Anexo N°05: Ficha técnica del instrumento

Anexo N° 06: Base de los datos del grupo piloto

Anexo N° 07: Base de datos generales

Anexo N° 08: Evidencias fotográficas

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla N° 01. Resultados porcentuales de la variable nivel de motivación frente a las evaluaciones docentes en los maestros de nivel inicial de la Ugel Jauja-2018	39
Tabla N° 02. Resultados porcentuales de la dimensión nivel de motivación intrínseca frente a las evaluaciones docentes en los maestros de nivel inicial de la UGEL JAUJA-2018	40
Tabla N° 03. Resultados porcentuales de la dimensión nivel de motivación extrínseca frente a las evaluaciones docentes en los maestros de nivel inicial de la UGEL JAUJA-2018	43

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Pág.

Gráfico N° 01:	Resultados porcentuales de la variable nivel de motivación frente a las evaluaciones docentes en los maestros de nivel inicial de la ugel jauja-2018	39
Gráfico N° 02:	Resultados porcentuales de la dimensión nivel de motivación intrínseca frente a las evaluaciones docentes en los maestros de nivel inicial de la ugel jauja-2018	41
Gráfico N° 03:	Resultados porcentuales de la dimensión nivel de motivación extrínseca frente a las evaluaciones docentes en los maestros de nivel inicial de la ugel jauja-2018	43

Nivel de motivación frente a las evaluaciones docentes del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local – Jauja, 2018

RESUMEN

El estudio se ejecutó con el objetivo de determinar el nivel de motivación frente a las evaluaciones docentes del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local- Jauja en el año 2018.

Por tanto, durante el desarrollo del presente trabajo de investigación se hicieron uso del método científico, descriptivo y estadístico. La tesis pertenece al tipo de investigación básica y al nivel de investigación descriptiva. Por otro lado, el diseño que se usó es el diseño descriptivo simple. De igual manera, en cuanto a la población estuvo constituida por 110 maestros del Nivel Inicial quienes laboran dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local de Jauja de los cuales la muestra estuvo conformada por 86 maestros seleccionados al azar. Como instrumento se utilizó un cuestionario confiable y válido compuesto con 24 ítems.

Por último, se concluye que el nivel de motivación frente a las evaluaciones docentes del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja en el año 2018 es alta, toda vez que el resultado demuestra que el 64% es decir 55 docentes tienen una motivación alta.

Palabras claves: Motivación, motivación intrínseca, motivación extrínseca

Level of motivation in front of the educational evaluations of the Initial level of the Local Educational Management Unit - Jauja, 2018

ABSTRACT

The scientific study was developed in order to determinate the level of motivation against the assessments of the Initial level of the Local Educational Management Unit – Jauja, 2018.

Therefore, for the development of the research I used the scientific, descriptive and statistical method. The type of the research of this study is basic and the level descriptive. On the other hand, the design used was the simple descriptive design. The population was made up of 110 teachers of Initial level of the Local Educational Management Unit of Jauja. La sample of the study was 86 teachers. Us instrument we used a questionnaires with 24 items.

Finally, this research conclude that the level of motivation in front of the educational evaluation of the Initial Level of the Local Educational Management Unit of the Province from Jauja in 2018 is high, since the result shows the 64% is 55 teachers have a high motivation.

Keywords: Motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La evaluación viene hacer un medio que sirve para conocer los aciertos y las faltas de quienes son evaluados.

Es así que, los sistemas educativos latinoamericanos en el último decenio vienen poniendo en énfasis el desempeño del docente de aula como un factor determinante para el logro de la calidad educativa. Es así que muchos estudios realizados señalan que sin docentes preparados eficientemente, no se puede mejorar la educación. De allí que, muchos los países vienen realizando en forma continua una serie de evaluaciones a los maestros. Al respecto, González(2003) afirma que en estos últimos años tanto las instituciones educativas como los maestros enfrentan numerosos problemas, retos y reformas educativas.

Asimismo, somos testigos que en los últimos años en el Perú, el MINEDU viene ejecutando una serie de evaluaciones a los maestros nombrados para su ascenso y permanencia y los maestros contratados para su nombramiento.

Este proceso se inició en el Perú a partir del año 2006, cuando por primera vez el Ministerio de Educación convoca al magisterio peruano tanto

contratados como nombrados para que participen de la Evaluación Censal según la directiva N° 177- 2006/DM/SPE.

Es así que, ante estas evaluaciones que viene ejecutando el Ministerio de Educación se ha visto el rechazo por parte de los docentes de allí uno de los motivos de la huelga de docentes que se realizó el año pasado y que duró más de dos meses.

Así también, se puede observar que ante la convocatoria para los procesos de evaluación muchos docentes participan, porque muchos de ellos quieren nombrarse y ascender a escalas superiores.

De allí que la motivación de los maestros para enfrentar las evaluaciones es un problema que es necesario abordar, para conocer en qué condiciones emocionales los docentes enfrentan las evaluaciones.

1.2. Trabajos previos

Tenorio(2017) realizó la investigación titulada: “Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño docente”; para optar el grado académico de Magister en Educación. El objetivo de este estudio fue conocer la satisfacción de los docentes frente a las evaluaciones de desempeño de los docentes de la Institucion Educativa Militarizada “Eloy Alfaro” en el año 2016. El enfoque de este trabajo fue cuantitativo. Asimismo, tiene un alcance de investigación descriptiva. Su muestra estuvo constituida por 66 docentes. Como instrumento utilizó un cuestionario. El investigador concluye que existe los docentes de la Institución Educativa Militarizada “Eloy Alfaro” se encontrarán muy satisfechos de ser evaluados.

Del Valle (2015) ejecutó la tesis titulada: “ Nivel de motivación al logro de un grupo de docentes de la Universidad Rafael Landívar”; para obtener el grado académico en la Universida Rafael Landívar. La finalidad es esta investigación fue establecer el nivel de motivación de los docentes y estudiantes de la Universidad Rafel Landívar. Este estudio se llevó a cabo

en durante tres meses. Su muestra estuvo conformada por 31 docentes y 15 docentes estudiantes de la carrera profesional de Inicial y pre primaria. . El instrumento que utilizó la investigadora fue las escalas de motivación ML1 y ML2 del doctor Morales. Asimismo, la investigación es de tipo descriptiva. Finalmente concluye que tanto los docentes como los estudiantes de la Universidad Rafael Landívar muestran una motivación adecuada frente a sus trabajo.

Corona (2013) realizó la investigación titulada: “Propuesta de evaluación docente a nivel superior”; para optar el grado académico de Magister en Administración en el Instituto Politécnico Nacional. La finalidad del estudio fue proponer instrumentos para la evaluación docente a nivel superior. Utilizaron tres cuestionario para evaluar la actuacion de los docentes, del estudiante y del director. Concluye que la evaluacion de los docentes es muy importante porque permite conocer el actuar. De allí que propone tres instrumentos que ayudarán a evaluar no solo a los docentes sino también a los estudiantes y al director.

Tijerina (2011) desarrolló la tesis titulada: “Papel de la motivación en el desempeño docente”; para optar el grado acedémico de Magister en la Universidad Autónoma Nuevo León. Este estudio fue ejecutado con la finalidad de reconocer las preferencias que tienen los docentes y descubrir la relación que existía entre las preferencias y el desempeño docente apreciado por estudiantes. El tipo de investigación de este estudio es descriptivo. Su muestra estuvo conformada por 30 maestros. En este estudio utilizaron dos instrumentos el primero fue para valorarel desempeño de los maestros y el segundo para evaluar los principales motivadores de los docentes. Finalmente en la investigación concluyen que la motivación es muy importante tante en la vida personal y laboral de las personas. Asimismo,el 37% de docentes eligieron la dimensión de proceso, de allí que se concluye que los docentes no prestan atención a su obkjetivo final Es decir tienen ellos una motivación más intrínseca. De la misma manera, se observó que los maestros que son más susceptibles. Finalmente, se

concluye que los docentes más dieron prevalencia a la motivación intrínseca que a la motivación extrínseca.

López (2015) ejecutó el estudio titulado: “La motivación y el desempeño de docentes en las Instituciones Educativas de la Red N°3 del Rímac en el año 2015; para optar el grado académico de Magíster en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo. Esta investigación fue desarrollada con la finalidad de determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la Red N°3 de El Rímac en el año 2015 . De igual manera, el estudio tiene un enfoque cuantitativo. El tipo de investigación al que pertenece es el tipo básico. El nivel del investigación de este estudio es descriptivo. Su muestra estuvo conformada por 136 maestros de las Instituciones Educativas Esther Cáceres Salgado, María Parado de Bellido y Leoncio Prado. Su tipo de muestreo fue el probabilístico estratificado. El investigador concluye que existe una correlación de tipo moderada entre la motivación y el desempeño docente.

Spencer (2017) desarrolló el estudio titulado: “Estilo motivacional del maestro, tipos de motivación, autoeficiencia, compromiso agente y rendimiento en matemáticas en universitarios”; para optar el grado académico de Magister en cognición, aprendizaje y desarrollo en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Su finalidad fue identificar la relación que existía entre la percepción del apoyo de autonomía del estudiante en relación con el docente. Este estudio fue de tipo correlacional. La muestra de este estudio estuvo constituida por 165 estudiantes de dos universidades públicas a partir de un muestreo incidental. El instrumento que se utilizó en este estudio fue un cuestionario.

Encontraron que los estilos motivacionales docentes de apoyo a la autonomía y de control preciden positivamente en la motivación autónoma y controlada. Finalmente, concluyen que la motivación autónoma es una variable mediadora entre el estilo motivacional docente de apoyo a la autonomía y la eficacia. La relación entre el rendimiento académico y la percepción de apoyo a la autonomía es mediada por la autoeficacia.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Nivel de motivación

Respecto a la etimología del término motivación según Naranjo (2009) procede del término latín *motivus* que quiere decir causa del movimiento.

Por otro lado, respecto a la definición, se puede decir que es un término muy genérico que es utilizado en diferentes contextos y desde diferentes perspectivas. Por tanto, para poder definirla se tuvo en cuenta las siguientes afirmaciones:

Según Santrock (2002) la motivación viene a ser el cúmulo de diversos motivos por los que el ser humano tiene diversas formas de comportamiento frente a diversos hechos. De allí que el comportamiento motivado en la persona es vigoroso, adecuado y sustentado.

De acuerdo a Ajello (2003) está entendida la motivación como una disposición positiva dentro del ser humano hacia una fin. De allí que podemos señalar que esta disposición es de forma autónoma.

Desde el punto de vista de Bisquerra (2000) es una forma de actuar del ser humano frente a un objetivo. Para ello, debe utilizar recursos pertinentes para mantener la conducta determinada y finalmente lograr el propósito.

Según Woolfolk (2006) viene a ser un estado interno del ser humano que orienta y dirige el comportamiento para poder cumplir una meta.

Desde el punto de vista de Gibson, Ivancevich, & Donnelly (2001) la motivación es un estado intrínseco del ser humano que se activa, conduce y sostiene el comportamiento hacia una meta.

De acuerdo a De la Torre (2000) la motivación es el ímpetu que le impulsa al ser humano a adoptar un comportamiento adecuado frente a una situación que le conlleva a alcanzar un propósito.

Y desde el punto de vista de Maslow (1991) la motivación viene hacer la fuerza que orienta al ser humano para que finalmente pueda satisfacer sus necesidades.

Finalmente, podemos concluir que la motivación viene hacer el estado que se encuentra internamente en la persona humana y que orienta el actuar para que al término pueda lograr sus objetivos.

Respecto al ciclo motivacional según Reeve (2003) tiene cuatro fases los cuales son: Primero, fase de la anticipación. Segundo, fase de la activación y dirección. Tercero, fase de conducta activa y retroalimentación del rendimiento. Finalmente la cuarta fase que viene hacer el resultado. Por otro lado, de acuerdo a Gonzáles(2008) el ciclo motivacional está conformado por seis fases los cuales son: Primero, homeostasis. Segundo, estímulo. Tercero, necesidad. Cuarto, estado de tensión. Quinto, comportamiento o acción. Sexto, satisfacción.

En relación a las perspectivas en cuanto a la motivación según Santrock (2002) hay tres los cuales son: la perspectiva conductista, humanista y cognitiva. En relación a la perspectiva conductista confirma que las recompensas son externas, los castigos son ejes primordiales en la determinación de las personas.

Por otro lado, en relación a la perspectiva humanista enfatiza en las capacidades que tiene el ser humano para lograr su crecimiento, sus características positivas y su libertad para elegir su destino. Por tanto dentro de esta perspectiva se ubica la teoría de las necesidades de Maslow. Finalmente, respecto a la perspectiva cognitiva enfatiza que la persona piensa sobre lo que puede ocurrir.

En referencia al proceso de la motivación de acuerdo a Palmero(2008) son dos procesos los cuales son: La primera corresponde a la toma de decisiones y a la elección del objetivo que se convertirá en una meta. Y la segunda corresponde al control sobre la acción que se está realizando. En relación al primer proceso consideran que debemos incluir los aspectos referidos al estímulo, la percepción, la evaluación y la valoración, la decisión, la elección y la conducta motivada. Mientras que por lo que respecta segundo proceso considera que debemos incluir los aspectos referidos al análisis de la congruencia, la persistencia, la atribución de causas y la posibilidad de introducir cambios en las acciones o en la meta.

Respecto a la importancia de la motivación de acuerdo a la opinión de Palmero(2008) reside que ayuda a encaminar, encauzar el esfuerzo, la voluntad, la osadía y la conducta de la persona humana en referencia a hacia las metas u objetivos que le interesan o le son primordiales. Así también la motivación acrecienta en el humano el esfuerzo y la constancia en las tareas que desarrolla. Amplía la iniciativa, mejora su desempeño en forma general y así también mejora sus destrezas cognitivas.

En relación a las teorías sobre la motivación existen varias, entre ellas tenemos la teoría de Maslow, la teoría de McClelland, la teoría de Adams, la teoría Locke y la teoría de Vroom.

En relación a la teoría de Maslow señalamos que está basada en la pirámide de las necesidades, es decir las necesidades se pueden jerarquizar o clasificar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano. Por tanto las necesidades son: las necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad, las necesidades sociales, las necesidades de estima, de autorrealización.

Por otra parte, en referencia a la teoría de McClelland se puede decir que enfoca tres necesidades básicas como son: la necesidad de logro, la necesidad de poder y por último la necesidad de afiliación.

Por otro lado, en referencia a la teoría de Adams podemos afirmar que desarrolla la teoría de la equidad. Según esta teoría trata de explicar la forma en que las personas perciben la distribución y la asignación de recompensas en una organización. Esta teoría demuestra que las recompensas afectan profundamente en la motivación de las personas.

Por otro parte, respecto a la teoría de Locke podemos mencionar que desarrolló la teoría de los objetivos y según la fuente de motivación es la intención de luchar por alcanzar un objetivo. Asimismo, según esta teoría los métodos básicos para motivar a las personas son cuatro y son: el dinero, la definición de los objetivos, la participación en la toma de decisiones y el rediseño de los supuestos.

Finalmente en relación a la teoría de Vroom, podemos afirmar que desarrolló la teoría de las expectativas. Esta teoría manifiesta que la fuerza de una tendencia a actuar depende de la fuerza de una expectativa. Por tanto considera tres tipos de relaciones como son: relación de esfuerzo y desempeño, relación de desempeño y relación de recompensa y metas personales.

Respecto a la clasificación de la motivación según Robbins(2004) afirma que existen dos clases: la primera viene hacer la motivación extrínseca y la motivación intrínseca. La segunda clasificación es la motivación positiva y negativa. En relación a la primera clasificación, la motivación extrínseca es originada por las expectativas externas mientras que la motivación intrínseca es originada por las necesidades internas.

En relación a la motivación extrínseca de acuerdo a Ajello (2003) obedece a situaciones donde el ser humano se implica en actividades principalmente con fines instrumentales o por motivos externos, como podría ser obtener una recompensa.

Referente a la motivación intrínseca según Ajello(2003) se refiere a las situaciones donde el ser humano realiza actividades por el gusto, independientemente si obtiene un reconocimiento o no. Por tanto podemos señalar que la motivación intrínseca se fundamenta en factores internos, como la autodeterminación, la curiosidad, el desafío y el esfuerzo.

Por otro lado, respecto a la segunda clasificación según Robbins(2004) la motivación positiva es producto de una recompensa ya se interna y externa como resultado de una satisfacción alcanzada. Mientras que la motivación negativa es producto de una insatisfacción al no poder alcanzar una meta.

En relación a los determinantes de la motivación de acuerdo a Hernández y Prieto(2002) manifiestan que existen dos tipos y que actúan de diversas maneras y son: los determinantes internos y los determinantes externos.

Respecto a los determinantes internos de acuerdo a Hernández y Prieto(2002) son la herencia, los factores homeostáticos, el crecimiento potencial, los procesos cognitivos). Y los determinantes externos viene hacer el aprendizaje, el hedonismo y la interacción social.

Referente a las fuentes de la motivación según Palmero (2008) se refieren al origen de los estímulos que hacen que las personas se activen. Así también afirma que las fuentes de la motivación varían a lo largo de dos ejes: el primero es el interno y externo y el segundo es

el psicológico y neurofisiológico. Por lo que respecta a las fuentes internas cabe referirse a la historia genética, la historia personal y las variables psicológicas. En cambio por lo que respecta a las fuentes ambientales, se refieren a los distintos estímulos que están fuera de la persona, ejercen su influencia sobre éste. Finalmente, podemos señalar que las fuentes de la motivación tienen que incluir los componentes biológicos de aprendizaje y cognitivo. Estos componentes en interacción mutua con el ambiente posibilitan la activación y dirección de la conducta motivada.

En relación a los elementos que participan en la motivación González(2008), afirma que en la motivación participan los procesos afectivos como son las emociones y los sentimientos. Otro de los elementos son las tendencias que vienen hacer las voluntarias e impulsivas. Así también participan los procesos cognoscitivos como son la memoria, el pensamiento y la senso-percepción.

En referencia a los componentes de la motivación de acuerdo a González (2008) hay dos componentes los cuales son: componentes internos como son las necesidades propias del organismo humano y el otro componente viene hacer los elementos externos como son las necesidades ejercidas por el ambiente sociocultural en el cual el individuo está inmerso.

Respecto a las dimensiones de la motivación de acuerdo a la opinión de Gibson, Ivancevich y Donnelly(2001) son tres dimensiones: la intensidad o la fuerza, la dirección u organización y finalmente a persistencia o perseverancia.

1.3.2. Evaluación docente

Respecto a los antecedentes de la evaluación docente según Delgado(2013) tiene sus orígenes y fundamentos en la década de los setenta en Estados Unidos, los cuales se llegan a profesionalizar en

1990; viéndose como una situación de poder fomentar y favorecer la propia profesionalización del maestro, siendo una manera que permita identificar las cualidades que llegan a consolidarse en un buen docente para que desde ese momento se generen las políticas de educación generalizada. El proceso de evaluación en sí, llega a ser una verdadera opción de reflexión y de mejora de la realidad docente, pero no se debe olvidar que su oportuno y sentido de repercusión en la personalidad del maestro que es evaluado en el entorno áulico y equipo al que pertenece, debe ser entendida y situada como herramienta que da posibilidad al propio avance profesional del docente.

Asimismo, de acuerdo a Cabrera(2010) la evaluación docente en México empezó a la par que en Estados Unidos. El padre Ernesto Morales de la Universidad Iboamericana fue el que introdujo el cuestionario de evaluación de la docencia por los alumnos, creando así el primer cuestionario mexicano de evaluación en 1971 en la UIA.

En relación a la definición de la evaluación docente de acuerdo a Delgado(2013) es un proceso muy complejo ya que significa que por lo menos puede ocurrir antes o después de la evaluación.

De acuerdo al MINEDU la evaluación de desempeño docente busca cambiar y mejorar el quehacer pedagógico de los docentes en sus salones de clase y por el bien de los estudiantes.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de motivación frente a las evaluaciones docentes del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Jauja en el año 2018?

1.4.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de motivación intrínseca frente a las evaluaciones docentes del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja en el año 2018?

- b) ¿Cuál es el nivel de motivación extrínseca frente a las evaluaciones docentes del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja en el año 2018?

1.5. Justificación del estudio

Las razones por la que la presente tesis tiene importancia son los siguientes:

Fue conveniente realizar porque permitió conocer el nivel de motivación que tienen los docentes tanto nombrados como contratados, quienes laboran dentro de la jurisdicción de Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja frente a las evaluaciones que viene el Ministerio de Educación.

De igual manera, tiene una importancia teórica, porque la información que se acopió durante la investigación sirvió para sustentar científicamente la variable de estudio. Del mismo modo, esta información ayudará también a otras investigaciones futuras.

Asimismo, tiene un valor metodológico porque nos permitió diseñar y elaborar un instrumento válido y confiable que nos ayudó luego a recopilar información de parte de los docentes del Nivel Inicial, quienes han sido encuestados sobre su motivación frente a las evaluaciones que viene ejecutando el Ministerio.

De la misma manera, tiene una implicancia práctica porque nos facultó realizar una evaluación con un instrumento válido y confiable a los docentes del Nivel Inicial de la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja

Finalmente, la investigación es relevante porque nos permitió tener una visión general sobre el nivel de motivación que tienen los docentes del Nivel Inicial de la jurisdicción de la Unidad de gestión Educativa Local de la provincia de Jauja frente a las evaluaciones que en estos últimos años viene ejecutando el Ministerio de Educación.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar el nivel de motivación frente a las evaluaciones docentes del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja en el año 2018.

1.6.2. Objetivos específicos

- a) Determinar el nivel de motivación intrínseca frente a las evaluaciones docentes del Nivel Inicial de la Unidad de gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja en el año 2018.

- b) Determinar el nivel de motivación extrínseca frente a las evaluaciones docentes del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja en el año 2108.

CAPÍTULO II

MÉTODO

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo porque para el análisis estadístico se ha hecho uso de datos numéricos. En referencia al enfoque cuantitativo según Ñaupas, Mejías, Novoa & Villagómez(2014) señala este tipo de enfoque es utilizado para medir y obtener datos numéricos.

Por otro lado, en cuanto a los métodos que han sido utilizados en la presente investigación fueron el método científico como método general, este método ayudó a realizar una investigación de manera ordenada y sistematizada. Asimismo como métodos específicos se usaron el método descriptivo y el método estadístico. El primer método nos permitió precisar el nivel de motivación de los docentes frente a las evaluaciones del Ministerio mientras que el segundo método nos permitió realizar un análisis estadístico.

En relación al método científico de acuerdo a Oseda, Cori, Cerrón & Vélez(2014) permite proceder de manera ordenada y metódica para el conocimiento de la verdad. Referente al método descriptivo según Casimiro, Casimiro & Guardián(2010) este método permite obtener, registrar los diferentes hechos tal como se dan en la realidad, es decir no se puede modificarlas. En relación al método estadístico de acuerdo a la opinión de Casimiro, Casimiro &

Guardián(2010) este método tiene como finalidad los estudios cuantitativos de los fenómenos.

Por otra parte, respecto al tipo de investigación la presente tesis por su finalidad es una investigación básica porque solo se ha investigado el nivel de motivación de los docentes del Nivel Inicial frente a las evaluaciones que viene aplicado el Ministerio en los últimos años. Por tanto no hemos experimentado nada, solo hemos descrito el nivel de motivación de los docentes. En relación al tipo de investigación según la opinión de Sánchez & Reyes(2006) las investigaciones básicas tiene como finalidad recoger la información de la realidad para poder enriquecer el conocimiento científico.

Finalmente, el nivel de investigación de esta tesis es descriptiva ya que sólo hemos señalado el nivel de motivación que tienen los docentes que pertenecen a la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja frente a las evaluaciones que viene aplicando el Ministerio de Educación. En referencia al nivel descriptivo según Ñaupas, Mejías, Novoa & Villagómez(2014) el objetivo de este nivel es recopilar informaciones sobre las características de los hechos, de las personas y /o instituciones.

2.1. Diseño de investigación

En la presente tesis el diseño de investigación que se utilizó fue el descriptivo simple ya que solo se ha recopilado información sobre el nivel de motivación de los docentes del Nivel Inicial de la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja frente a las evaluaciones docentes que el Ministerio viene ejecutando. En relación al diseño descriptivo simple de acuerdo a Hernández, Fernández & Baptista(2014)este diseño solo busca y recoge información contemporánea sobre situaciones pre determinadas, por tanto no requiere el control de un tratamiento.

Por tanto el esquema fue:

M - O

Donde:

M= Representa la muestra de estudio

O= representa la observación de la variable motivación frente a las evaluaciones docentes

2.2. Variables, Operacionalización

Referente a la variable según Oseda, Cori, Cerrón, & Vélez(2014) viene hacer el atributo, la propiedad o una calidad que se puede medirse o apreciarse. Por tanto, la variable de este trabajo de investigación fue:

Variable:

Nivel de motivación

Dimensiones:

- ✓ Motivación intrínseca
- ✓ Motivación extrínseca

En relación a la Operacionalización de la variable de acuerdo a Landeu(2007) viene hacer el proceso de descomponer en sus dimensiones, indicadores, factores, escalas de medición para poder ser medidos o aplicados. Asimismo, cabe señalar que un buen cuadro de operacionalización de variable permite construir el marco teórico ya que está compuesta en el marco conceptual,

Respecto a la Operacionalización de variables Landeu (2007) señala que es proceso de identificar en forma clara y descomponer a estas en sus dimensiones, indicadores, factores para poder ser medidos o aplicados.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación	Es un estado interno intrínseco del ser humano que se activa, conduce y sostiene el comportamiento hacia una meta. Gibson,J., Ivancevich, & Donnelly(2001)	Estado anímico que el maestro del Nivel Inicial expresa frente a las evaluaciones docentes que el MINEDU viene convocando.	Motivación intrínseca	Conocimiento	Ordinal
				Capacidad	
			Motivación extrínseca	Condición laboral	
				Expectativas	
				Económico	
				Familia	
				Educación	

2.3. Población, muestra, muestreo

Población

La población de acuerdo a Ñaupas, Mejías, Novoa y Villagómez(2014) viene hacer el grupo universal que puede ser evaluado o medido sus características en forma cuantitativa o cualitativa. Este grupo universal puede estar conformado por personas.

Delimitación cuantitativa de la población

El tamaño de la población de esta investigación estuvo conformado por todos los docentes del Nivel Inicial que laboran en la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja.

CUADRO Nº 01
DOCENTES DEL NIVEL INICIAL DE LA UGEL- JAUJA

CONDICIÓN	NOMBRADOS	CONTRATADOS
	50	90
TOTAL	140	

Fuente: Nóminas de trabajadores la UGEL

Por lo expuesto la población estuvo constituido por los 140 maestros del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja.

Población objeto de estudio

Criterios de inclusión

Todos los maestros del Nivel Inicial quienes trabajan en la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja en el año 2018.

Criterios de exclusión

- ❖ Los docentes contratados solo por tres meses del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja.
- ❖ Los docentes del Nivel Inicial que trabajan en la jurisdicción de la Unidad de gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja, pero en los lugares más lejanos.

CUADRO N° 02
DOCENTES DEL NIVEL INICIAL DE LA UGEL- JAUJA

CONDICIÓN	NOMBRADOS	CONTRATADOS
	30	80
TOTAL	110	

Fuente: Nóminas de trabajadores la UGEL

Por lo expuesto la población estuvo constituido por los 110 maestros del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja.

Muestra

Al respecto según Ñaupas, Mejías, Novoa, & Villagómez(2014) la muestra es el subconjunto o parte del conjunto universal que es seleccionado por diversos formas. Este sub grupo debe siempre mantener la representatividad.

En consecuencia, para seleccionar la muestra se usó la siguiente fórmula estadística:

Donde:
$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

n= muestra

z= nivel de confianza

p= probabilidad de ocurrencia

E= nivel de error

N= población

Reemplazando la fórmula con los valores tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(110)}{(0.05)^2(110 - 1) + (1.96)(0.5)(0.5)}$$

$$n = 86$$

De allí que el tamaño adecuado de la muestra para este trabajo de investigación mediante la fórmula es de 86 docentes del Nivel Inicial quienes trabajan en la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja. Esta información se presenta en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 03
DOCENTES DEL NIVEL INICAL DE LA UGEL- JAUJA

CONDICIÓN	NOMBRADOS	CONTRATADOS
	28	58
TOTAL	86	

Fuente: Nóminas de trabajadores la UGEL

Muestreo

De acuerdo a Casimiro, Casimiro y Guardián (2010) el muestreo es la técnica matemática que permite extraer del universo el sub grupo o la muestra.

En tanto, para la selección de la muestra en la presente tesis se hizo uso del muestreo al azar. En relación a este tipo de muestreo de acuerdo a la opinión de Casimiro, Casimiro & Guardián(2010) todos los elementos del grupo universal tienen las mismas posibilidades de ser incluidos en la muestra.

Para seleccionar a los integrantes de la muestra de este trabajo de investigación se dobló papelitos con los nombre de los docentes y luego se metió en una caja y se fue sacando hasta completar la cantidad requerida.

2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

La técnicas de acuerdo a Hernández, Fernández & Baptista (2010) vienen hacer los procedimiento que los investigadores utilizan para acercarse a los hechos a través de los instrumentos que permiten acopiar información.

Por tanto la técnica que se utilizó en la tesis fue la técnica de la encuesta porque permitió acercarse y entrar en contacto de manera directa con los maestros del Nivel Inicial .

Respecto a la encuesta, de acuerdo a la opinión de Casimiro, Casimiro & Guardián(2010) es la más usada por los investigadores, ya que sirve para recoger opiniones, actitudes y/o sugerencias de su experiencia y/o conocimiento de las personas que son encuestadas.

Instrumentos

El instrumento de acuerdo a Hernández, Fernández & Baptista (2010) viene hacer el recurso que el investigador utiliza para poder acopiar información

de las variables que estudia dentro de su investigación . De allí que el instrumento que se utilizó en la tesis fue un cuestionario.

Al respecto sobre el cuestionario según Tafur (2012) viene hacer el recurso que utiliza el investigador para recoger datos o informaciones de las opiniones de los investigados.

Validez

La validez según Ñaupas, Mejías, Novoa, & Villagómez(2014) viene hacer la pertinencia que el instrumento de investigación tiene.de allí que para determinar la validez del instrumento en la presente tesis se hizo a través de la validez de expertos. En referencia a la validez del instrumento según Hernández, Fernández & Baptista (2014) se refiere a la opinión de las voces calificadoras respecto a la pertinencia (coherencia y cohesión) de los instrumentos.

En la presente tesis la validez del instrumento se ha realizado a través de la opinión del Dr. Oscar De la Vega Meza. Esta validez se realiza en cumplimiento a la Directiva Académica N°002-2014 / DAA-EPG-UCV – Trujillo.

Contabilidad

La confiabilidad según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) hace referencia a que el instrumento se pueda aplicar varias veces y con diferentes poblaciones pero que al final sus resultados deben ser iguales.

La confiabilidad del instrumento de este trabajo de investigación se halló aplicando la prueba piloto a 20 docentes del Nivel Inicial del cercado de la Provincia de Huancayo. Los datos obtenidos en el cuestionario se codificaron y procesaron y con el coeficiente de Cronbach en el programa SPSS se contrastó si es confiable. El resultado de la prueba piloto fue:

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,833	20

Baremo de interpretación

Rango	interpretación
0,81 a 1,00	muy alta
0,61 a 0,80	alta
0,41 a 0,60	moderada
0,21 a 0,40	baja
0,01 a 0,20	muy baja

Interpretación

El resultado obtenido a través del software SPSS fue $\alpha=0.833$.

El resultado nos indica que se encuentra dentro del rango de 0,81 a 1,00 entendida como muy alta de acuerdo a la interpretación. Así también los estudiosos señalan que cuando más se acerca a 1 el confiable. De allí que podemos concluir que el instrumento de la investigación es confiable y se puede aplicar.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos de la tesis se hizo uso del método estadístico. En referencia al método estadístico de acuerdo Córdova(2003) viene hacer los procedimientos cuantitativos que realiza el investigador para dar a conocer los resultados de las investigaciones.

En tal sentido, en el presente estudio se utilizó el método estadístico a nivel descriptivo, pues solo se señaló el nivel de motivación de los docentes del Nivel Inicial frente a las evaluaciones que viene ejecutando el Ministerio de Educación.

En relación a la estadística descriptiva según Castro(2003) permite procesar, resumir y analizar los datos obtenidos de las variables en estudio.

Por tanto, para presentar los resultados de la estadística descriptiva de la presente tesis se utilizaron las tablas de frecuencia, los gráficos y sus interpretaciones respectivamente.

2.6. Aspectos éticos

Toda investigación científica establece diversos principios durante su desarrollo. De allí que debemos tener presente en el momento que elaboramos las tesis.

Los aspectos ético que tuvimos presente durante la elaboración de la presente tesis fue:

Consentimiento

Para el desarrollo de la tesis se tuvo primero la aprobación del proyecto según la resolución emitida por la directora de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Por otro lado, para la aplicación del instrumento de investigación en los docentes se tuvo la autorización de parte de la Especialista del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja.

Autenticidad

Porque el presente trabajo de investigación es inédita y tuvo el desarrollo pertinente que toda investigación requiere.

Así también los resultados presentados en la tesis son reales y verídicas. Este es producto de las encuestas realizadas a los 86 docentes del Nivel Inicial. Se sustenta con la sábana de datos que está en los anexos.

Respeto

Porque para la redacción de todo el trabajo de investigación se tuvo en consideración las normas internacionales de citas y referencias del estilo APA.

Asimismo, se tuvo en cuenta durante todo el desarrollo de la investigación el procedimiento del método científico.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

En este capítulo damos a conocer los resultados estadísticos obtenidos después de la aplicación del instrumento. Por consiguiente, para presentar sistematizadamente los datos obtenidos se utilizó la estadística descriptiva, para ello se hizo uso de las tablas de frecuencia los gráficos y las interpretaciones respectivamente.

3.1. Resultados descriptivos de la variable Nivel de motivación

De acuerdo a los resultados obtenidos, se elaboró los cuadros y gráficos correspondientes a la variable “Nivel de motivación” y sus respectivas dimensiones.

Baremo para la Variable Motivación

$$\text{Mayor valor} = 24 \times 5 = 120$$

$$\text{Menor valor} = 24 \times 1 = 24$$

$$\text{Mayor valor menos menor valor} = 120 - 24 = 96$$

$$\text{Amplitud} = 96/3 = 32$$

Rango	Límite inferior	Límite superior	Nivel de Motivación
R1	24	56	Bajo
R2	57	88	Medio
R3	89	120	Alto

TABLA N° 01

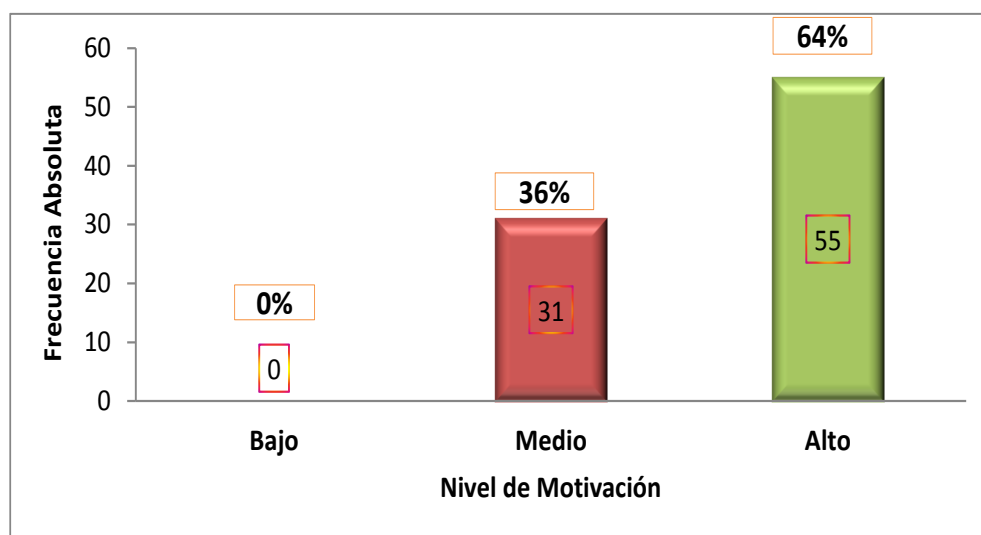
RESULTADOS PORCENTUALES DE LA VARIABLE NIVEL DE MOTIVACIÓN FRENTE A LAS EVALUACIONES DOCENTES EN LOS MAESTROS DE NIVEL INICIAL DE LA UGEL JAUJA-2018

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Motivación		
Bajo	0	0%
Medio	31	36%
Alto	55	64%
Total	86	100%

Fuente: Base de datos generales

GRÁFICO N° 01

RESULTADOS PORCENTUALES DE LA VARIABLE NIVEL DE MOTIVACIÓN FRENTE A LAS EVALUACIONES DOCENTES EN LOS MAESTROS DE NIVEL INICIAL DE LA UGEL JAUJA-2018



Fuente: Tabla N° 01

Interpretación:

De acuerdo a la tabla N° 01 y gráfico N° 01, acerca de la variable nivel de motivación de los docentes, podemos mencionar lo siguiente: De 86 docentes encuestados; ninguno tiene un nivel de motivación bajo frente a la evaluación docente. El 36% es decir 31 docentes, tienen un nivel medio y el 64% es decir 55 docentes, tiene un nivel alto.

Se concluye que para la variable en estudio, el promedio de maestros encuestados alcanza a 98,767; el cual corresponde a un nivel de motivación alto, frente a la evaluación docente, según el Baremo elaborado para esta variable.

3.2. Resultados descriptivos para la dimensión nivel de motivación intrínseca

Baremo para la Dimensión Motivación Intrínseca

Mayor valor=10 x 5 = 50

Menor valor = 10 x 1= 10

Mayor valor menos menor valor= 50 – 10 = 40

Amplitud= 40/3 = 13,3

Rango	Límite inferior	Límite superior	Nivel de Motivación
R1	10	23	Bajo
R2	24	37	Medio
R3	38	50	Alto

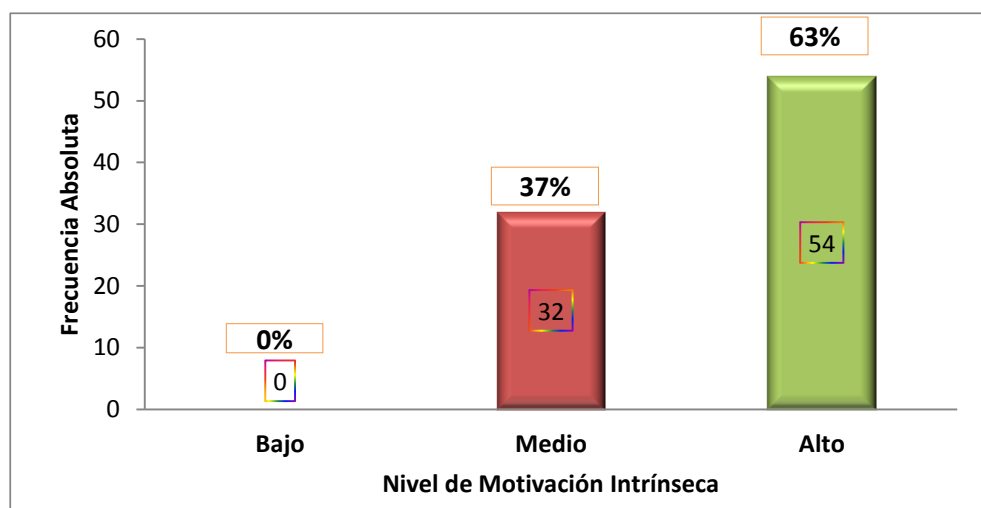
TABLA N° 02

RESULTADOS PORCENTUALES DE LA DIMENSIÓN NIVEL DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA FRENTE A LAS EVALUACIONES DOCENTES EN LOS MAESTROS DE NIVEL INICIAL DE LA UGEL JAUJA-2018

Dimensión	Frecuencia	Porcentaje
Motivación Intrínseca		
Bajo	0	0%
Medio	32	37%
Alto	54	63%
Total	86	100%

Fuente: Base de datos generales

GRÁFICO N° 02
RESULTADOS PORCENTUALES DE LA DIMENSIÓN NIVEL DE
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA FRENTE A LAS EVALUACIONES
DOCENTES EN LOS MAESTROS DE NIVEL INICIAL DE LA UGEL
JAUJA-2018



Fuente: Tabla N° 03

Interpretación:

De acuerdo a la tabla N° 02 y gráfico N° 02, en relación a la dimensión nivel de motivación intrínseca de los maestros, podemos indicar lo siguiente: De 86 maestros encuestados; no hay evidencia que alguno tenga un nivel de motivación bajo frente a la Evaluación Docente.

Mientras que el 37% es decir 32, tienen un nivel medio y solo el 63% es decir 54 docentes tiene un nivel alto.

Se concluye que para la dimensión en estudio, el promedio de maestros encuestados alcanza a 40,581; el cual corresponde a un nivel de motivación alto, frente a la Evaluación Docente, según el Baremo elaborado para esta dimensión.

3.3. Resultados descriptivos para la dimensión del nivel de motivación extrínseca

Baremo para la Dimensión Motivación Extrínseca

Mayor valor = $14 \times 5 = 70$

Menor valor = $14 \times 1 = 14$

Mayor valor menos menor valor = $70 - 14 = 56$

Amplitud = $56/3 = 18,7$

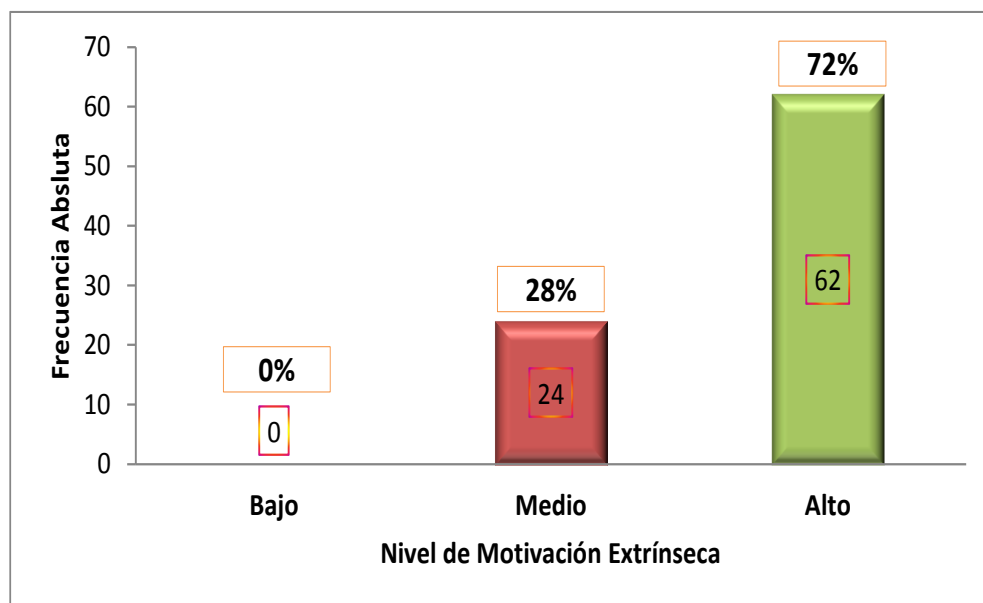
Rango	Límite inferior	Límite superior	Nivel de Motivación
R1	14	33	Bajo
R2	34	51	Medio
R3	52	70	Alto

TABLA N° 03
RESULTADOS PORCENTUALES DE LA DIMENSIÓN NIVEL DE
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA FRENTE A LAS EVALUACIONES
DOCENTES EN LOS MAESTROS DE NIVEL INICIAL DE LA UGEL
JAUJA-2018

Dimensión	Frecuencia	Porcentaje
Motivación Intrínseca		
Bajo	0	0%
Medio	24	28%
Alto	62	72%
Total	86	100%

Fuente: Base de datos generales

GRÁFICO N° 03
RESULTADOS PORCENTUALES DE LA DIMENSIÓN NIVEL DE
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA FRENTE A LAS EVALUACIONES
DOCENTES EN LOS MAESTROS DE NIVEL INICIAL DE LA UGEL
JAUJA-2018



Fuente: Tabla N° 03

Interpretación:

De acuerdo a la tabla N° 03 y gráfico N° 03, con respecto a la dimensión nivel de motivación extrínseca de los maestros, podemos decir lo siguiente: De 86 maestros encuestados; No hubo evidencia que alguien tenga un nivel de motivación bajo frente a la Evaluación Docente. Mientras que el 28% es decir 24 docentes tienen un nivel medio y el 72% es decir 62 docentes tienen un nivel alto.

Se precisa que para la dimensión en estudio, el promedio de maestros encuestados alcanza a 58,186; mismo que corresponde a un nivel de motivación alto, frente a la Evaluación Docente, según el Baremo elaborado para esta dimensión.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

En los últimos años el Ministerio de Educación del Perú viene ejecutando diversas evaluaciones para los docentes tanto como docentes contratados que buscan su nombramiento como para docentes nombrados que buscan escalar del nivel y otros que buscan su permanencia como es el caso de los docentes del Nivel Inicial que desde el año pasado vienen siendo evaluados sus desempeños. En este contexto la presente investigación busca conocer el nivel de motivación que tienen los docentes frente a las evaluaciones que viene aplicando el Ministerio de Educación en los últimos años. Es así que al iniciar la investigación se planteó como objetivo general determinar el nivel de motivación frente a las evaluaciones en los docentes del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja en el año 2018. Por consiguiente, el resultado demuestra que de 86 docentes encuestados; ningún docente tiene un nivel de motivación bajo frente a las evaluaciones que el Ministerio de Educación viene aplicando. El 36% es decir 31 docentes tienen un nivel medio y el 64% es decir 55 docentes tienen un nivel alto frente a las evaluaciones que el Ministerio de Educación viene ejecutando. Estos resultados podemos corroborar con lo dicho por Tijerina(2011) quien llega a la conclusion en su trabajo de investigación que la motivación es muy importante en la vida personal y profesional del ser humano. De igual manera, se sustenta son lo dicgo por Palmero (2008) quien manifiesta que la motivación ayuda a encaminar, encauzar el esfuerzo, la voluntad, la osadía y la conducta de la persona humana en

referencia a hacia las metas u objetivos que le interesan o le son primordiales. Por tanto, podemos decir que los docentes se encuentran muy motivados.

Del mismo modo, se planteó como objetivo específico N° 1: determinar el nivel de motivación intrínseca frente a las evaluaciones en los docentes del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja en el año 2018. En consecuencia el resultado hallado demuestra que de 86 docentes encuestados , no hay evidencia que alguno tenga un nivel de motivación bajo frente a las evaluaciones aplicadas por el Ministerio de Educación. Mientras que el 37 % es decir 32 docentes tienen un nivel de motivación medio y sólo el 63% es decir 54 docentes tienen un nivel de motivación alto. Por estos resultados podemos concluir que los docentes del Nivel Inicial de la Provincia de Jauja tienen un alto nivel de motivación intrínseca. Y podemos corroborar con lo que dice Ajello(2003) que la motivación intrínseca se fundamenta en factores internos. Y que la motivación positiva es producto de una recompensa ya sea interna o externa como resultado de la satisfacción alcanzada. Asimismo, se sustenta con lo dicho por Ajello(2003) quien refiere que la motivación intrínseca se fundamenta en factores internos, como la autodeterminación, la curiosidad, el desafío y el esfuerzo.

Asimismo, se planteó como objetivo específico N° 02: determinar el nivel de motivación extrínseca frente a las evaluaciones en los docentes del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja en el año 2018. Por consiguiente, el resultado demuestra que de 86 docentes encuestados; no hubo evidencia que alguien tenga un nivel de motivación bajo frente a las evaluaciones aplicadas por el Ministerio de Educación. Mientras que el 28% es decir 24 docentes tienen un nivel de motivación media y el 72% es decir 62 docentes tienen un nivel alto frente a las evaluaciones que Ministerio viene aplicando. Por estos resultados podemos concluir que los docentes del Nivel Inicial de la Provincia de Jauja tienen un alto nivel de motivación extrínseca. Al respecto podemos sustentar con lo que opina Ajello(2003) cuando manifiesta que la motivación extrínseca es originada por las expectativas externas y que obedece a situaciones donde el ser humano se

implica en actividades principalmente con fines instrumentales o por motivos externos a la actividad misma, como podría ser obtener una recompensa.

Finalmente, se considera que esta investigación es un aporte puesto que permitió conocer el nivel motivación que tienen los docentes del nivel inicial frente a las evaluaciones que el Ministerio de Educación viene en los últimos años aplicando.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

1. El nivel de motivación frente a las evaluaciones docentes del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja es alta, toda vez que el resultado demuestra que el 64% es decir 55 docentes tienen una motivación alta. (Ver tabla N° 01).
2. El nivel de motivación frente a las docentes del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja en el año 2018 es alta, toda vez que el resultado demuestra que el 63% es decir 54 docentes tienen un nivel de motivación alta. (Ver tabla N° 02).
3. El nivel de motivación extrínseca frente a las evaluaciones docentes del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja en el año 2018 es alta, toda vez que el resultado demuestra que el 72% es decir 62 docentes tienen un nivel alto de motivación. (Ver tabla N° 03).

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

1. Los docentes deben trabajar para mejorar sus estado motivacional para enfrentar diversos retos.
2. Los docentes siempre deben mantener su estado motivacional intrínseca y extrínseca en un nivel elevado para enfrentar situaciones diversas como el caso de las evaluaciones.
3. Los docentes deben participar en terapias de relajamiento para mejorar su estado motivacional.

CAPÍTULO II

REFERENCIAS

- Ajello, A. (2003). *La motivación para aprender: Manual de psicología de la educación*. España.
- Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona: CISSPRAXIS.
- Cabrera, R. y. (2010). *Evaluación del docente del siglo XXI*. México.
- Casimiro, W., Casimiro, C., & Guardián, R. (2010). *El arte de investigar: Elaboración de proyectos de investigación*. Lima- Perú: GRAMAL S.A.
- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema elaboración*. Caracas : Uyapa.
- Córdova, M. (2003). *Estadística Descriptiva e inferencial (5º Edición)*. Lima: Moshera.
- Corona, N. (2013). *Propuesta de evaluación docente a nivel superior*. México D.F. : Instituto Politécnico Nacional.
- De la Torre, F. (2000). *Relaciones humanas en el ámbito laboral*. (1º ed.). México: Trillas.
- Del Valle, M. (2015). *Nivel de motivación al logro de un grupo de docentes de la Universidad Rafael Landívar*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

- Delgado, A. (2013). *Evaluación al desempeño docente* .
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos* (10° ed.). Santiago de Chile: McGraw Hill Interamericana.
- González, C. (2003). Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales. . *Ed005*, 23.
- González, D. (2008). *Psicología de la motivación*. . La Habana: Ciencias Médicas .
- Hernández, M., & Prieto, C. (2002). *Un acercamiento a la motivación animal y humana: Manual moderno*. México: Pearson.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación (5ta. Edición)*. . México: Mc Graw- Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Landeu, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Venezuela: Alfa.
- López, A. (2015). *La motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red N°3 , Rímac, 2015* . Lima : Universidad César Vallejo.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid -España: Diaz de Santos S.A.
- Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación* , vol. 33, núm. 2, 2009, pp. 153-170.
- Ñaupas, H., Mejías, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación y Redacción de tesis*. Bogotá-Colombia: Ediciones de la U.
- Oseña, D., Cori, S., Cerrón, J., & Vélez, E. (2014). *Métodos y técnicas de Investigación Científica* . Huancayo.
- Palmero, F. (2008). Motivación: Conducta y proceso. *Revista electrónica de Motivación y Emoción*.

- Reeve, J. (2003). *Motivación y emoción (3ª Edición)*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional(10ma. Edición)*. México: Person.
- Sánchez, C., & Reyes, R. (2006). *Metodología y diseños de investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.
- Spencer, L. (2017). *Estilo motivacional del docente, tipos de motivación, auteficiencia, compromiso agente y rendimiento en matemáticas en universitarios*. Lima- Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Tafur, R. (2012). *La tesis universitaria*. Lima: Mantaro.
- Tenorio, A. (2017). *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Tijerina, J. (2011). *Papel de la motivación en el desempeño [Tesis de maestría]*. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Woolfolk, A. (2006). *Psicología Educativa (9ª Edición)*. México: (Pearson Educación).

ANEXO

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN/ MUESTRA /	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es el nivel de motivación frente a las evaluaciones docentes en los maestros del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja en el año 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>a) ¿Cuál es el nivel de motivación intrínseca frente a las evaluaciones docentes en los maestros del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Jauja en el año 2018?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de motivación extrínseca frente a las evaluaciones docentes en los maestros del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Jauja en el año 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar el nivel de motivación frente a las evaluaciones docentes en los maestros del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja, 2018.</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICOS</p> <p>a) Determinar el nivel de motivación intrínseca frente a las evaluaciones docentes en los maestros del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja en el año 2018.</p> <p>b) Determinar el nivel de motivación extrínseca frente a las evaluaciones docentes en los maestros del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Jauja, 2018.</p>	<p>VARIABLE DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Nivel de motivación</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación intrínseca • Motivación extrínseca 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por su finalidad: básica • Por su alcance temporal: sincrónica • Por su profundidad: descriptiva • Por su amplitud: micro • Por su fuente: primaria <p>MÉTODO GENERAL Método científico</p> <p>MÉTODOS ESPECÍFICOS Método descriptivo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Descriptivo</p> <p>M - O</p> <p>Donde: M = muestra O = Observación de la variable nivel de motivación</p>	<p>POBLACIÓN Estuvo constituida por 110 maestros del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local- Jauja, 2018.</p> <p>MUESTRA Estuvo constituida por 86 maestros del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local- Jauja, 2018.</p>	<p>TÉCNICA: La encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS Estadística descriptiva (tablas, gráficos e interpretaciones)</p>

Anexo N° 02: Cuadro de Operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación	<p>Es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona humana hacia un objetivo o meta. Gibson, J., Ivancevich, J. y Donelly, J.(2001)</p>	<p>Estado anímico que el maestro del Nivel Inicial expresa frente a las evaluaciones docentes que el MINEDU viene convocando.</p>	Motivación intrínseca	Conocimiento	Ordinal
				Capacidad	
			Motivación extrínseca	Condición laboral	
				Expectativas	
				Económico	
				Familia	
Educación					

Anexo N° 03: Matriz de validación del instrumento

			mejorar mi capacidad profesional.																
Motivación extrínseca	Condición laboral	11. Me interesa alcanzar una nueva escala o condición laboral						✓	✓	✓	✓								
		12. Me gustaría ocupar cargos jerárquicos.						✓	✓	✓	✓								
	Expectativas	13. Me interesa que el resultado de la evaluación docente sea positiva							✓	✓	✓	✓							
		14. Creo que los resultados de las evaluaciones docentes no están determinadas por la suerte sino por el esfuerzo.							✓	✓	✓	✓							
		15. Me interesa que valoren mi trayectoria profesional.							✓	✓	✓	✓							
		16. Me interesa que mis colegas me conozcan que soy bueno(a) profesionalmente							✓	✓	✓	✓							
		17. Me interesa que en mi centro de trabajo me valoren y me tomen en cuenta para emprender proyectos							✓	✓	✓	✓							
	Económico	18. Me interesa incrementar mi sueldo salarial.							✓	✓	✓	✓							
		19. Me gustaría recibir los bonos salariales que el MINEDU da a los más destacados.							✓	✓	✓	✓							
	Familia	20. Me interesa dar mejor condición de vida a mis hijos y familiares.							✓	✓	✓	✓							
		21. Me interesa ser ejemplo para mis hijos y familiares							✓	✓	✓	✓							
	Educación	22. Me interesa estudiar otra carrera profesional							✓	✓	✓	✓							
23. Me interesa seguir estudiando para mejorar profesionalmente.								✓	✓	✓	✓								
24. Me interesa obtener más grados académicos. (Maestría, Doctorado, PHD)								✓	✓	✓	✓								


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo N° 04: Instrumento

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN FRENTE A LAS EVALUACIONES DOCENTES

Estimado colega esperamos su colaboración respondiendo con sinceridad el presente test.

El test es anónimo

FINALIDAD: El cuestionario tiene como objetivo obtener datos sobre la motivación frente a las evaluaciones docentes

GÉNERO	CONDICIÓN LABORAL	ESCALA MAGISTERIAL	GRADO ACADÉMICO
FEMENINO <input type="checkbox"/>	NOMBRADO <input type="checkbox"/>		Bachiller <input type="checkbox"/>
MASCULINO <input type="checkbox"/>	CONTRATADO <input type="checkbox"/>		Maestría <input type="checkbox"/>
			Doctorado <input type="checkbox"/>
			Otros <input type="checkbox"/>

DATOS GENERALES:

INSTRUCCIÓN: Lee cada uno de preguntas y marca con un aspa (x) la respuesta del ítem en el recuadro respectivo

ÍTEMES	VALORACIÓN				
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1. Me interesa conocer el temario que propone el MINEDU para las evaluaciones docentes.					
2. Me interesa resolver los temarios que propone el MINEDU para las evaluaciones docentes.					
3. Me preparo con dedicación para enfrentar las diversas evaluaciones docentes.					
4. Asisto a las diversas capacitaciones para enfrentar las diversas evaluaciones docentes por convicción.					
5. Siento que es necesario repasar los conocimientos pedagógicos y de especialidad.					
6. Me siento seguro de mi capacidad profesional para enfrentar las evaluaciones docentes.					
7. Me siento capaz y preparada para enfrentar las evaluaciones docentes.					
8. Me interesa mejorar mi trayectoria profesional.					
9. Es importante para mí aprobar las evaluaciones docentes.					
10. Creo lo que aprendo me servirá para mejorar mi capacidad profesional.					
11. Me interesa alcanzar una nueva escala o condición laboral					
12. Me gustaría ocupar cargos jerárquicos.					
13. Me interesa que el resultado de la evaluación docente sea positiva					
14. Creo que los resultados de las evaluaciones docentes no están determinadas por la suerte sino por el esfuerzo.					
15. Me interesa que valoren mi trayectoria profesional.					
16. Me interesa que mis colegas me conozcan que soy bueno(a) profesionalmente					
17. Me interesa que en mi centro de trabajo me valoren y me tomen en cuenta para emprender proyectos					
18. Me interesa incrementar mi sueldo salarial.					
19. Me gustaría recibir los bonos salariales que el MINEDU da a los más destacados.					
20. Me interesa dar mejor condición de vida a mis hijos y familiares.					
21. Me interesa ser ejemplo para mis hijos y familiares					
22. Me interesa estudiar otra carrera profesional.					
23. Me interesa seguir estudiando para mejorar profesionalmente.					
24. Me interesa obtener más grados académicos. (Maestría, Doctorado, PHD)					

Gracias por su participación!

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN FRENTE A LAS EVALUACIONES DOCENTES

Estimado colega esperamos su colaboración respondiendo con sinceridad el presente test.

El test es anónimo

FINALIDAD: El cuestionario tiene como objetivo obtener datos sobre la motivación frente a las evaluaciones docentes

DATOS GENERALES:

GÉNERO	CONDICIÓN LABORAL	ESCALA MAGISTERIAL	GRADO ACADÉMICO
FEMENINO <input checked="" type="checkbox"/>	NOMBRADO <input checked="" type="checkbox"/>	1	Bachiller <input type="checkbox"/>
MASCULINO <input type="checkbox"/>	CONTRATADO <input type="checkbox"/>		Maestría <input type="checkbox"/>
			Doctorado <input type="checkbox"/>
			Otros <input checked="" type="checkbox"/>

INSTRUCCIÓN: Lee cada uno de preguntas y marca con un aspa (X) la respuesta del ítem en el recuadro respectivo

ÍTEM	VALORACIÓN				
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1. Me interesa conocer el temario que propone el MINEDU para las evaluaciones docentes.	X				
2. Me interesa resolver los temarios que propone el MINEDU para las evaluaciones docentes.	X				
3. Me preparo con dedicación para enfrentar las diversas evaluaciones docentes.		X			
4. Asisto a las diversas capacitaciones para enfrentar las diversas evaluaciones docentes por convicción.		X			
5. Siento que es necesario repasar los conocimientos pedagógicos y de especialidad.	X				
6. Me siento seguro de mi capacidad profesional para enfrentar las evaluaciones docentes.		X			
7. Me siento capaz y preparada para enfrentar las evaluaciones docentes.	X				
8. Me interesa mejorar mi trayectoria profesional.		X			
9. Es importante para mí aprobar las evaluaciones docentes.		X			
10. Creo lo que aprendo me servirá para mejorar mi capacidad profesional.	X				
11. Me interesa alcanzar una nueva escala o condición laboral	X				
12. Me gustaría ocupar cargos jerárquicos.		X			
13. Me interesa que el resultado de la evaluación docente sea positiva	X				
14. Creo que los resultados de las evaluaciones docentes no están determinadas por la suerte sino por el esfuerzo.	X				
15. Me interesa que valoren mi trayectoria profesional.	X				
16. Me interesa que mis colegas me conozcan que soy bueno(a) profesionalmente		X			
17. Me interesa que en mi centro de trabajo me valoren y me tomen en cuenta para emprender proyectos		X			
18. Me interesa incrementar mi sueldo salarial.	X				
19. Me gustaría recibir los bonos salariales que el MINEDU da a los más destacados.	X				
20. Me interesa dar mejor condición de vida a mis hijos y familiares.	X				
21. Me interesa ser ejemplo para mis hijos y familiares	X				
22. Me interesa estudiar otra carrera profesional.		X			
23. Me interesa seguir estudiando para mejorar profesionalmente.	X				
24. Me interesa obtener más grados académicos. (Maestría, Doctorado, PHD)	X				

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN FRENTE A LAS EVALUACIONES DOCENTES

Estimado colega esperamos su colaboración respondiendo con sinceridad el presente test.
El test es anónimo

FINALIDAD: El cuestionario tiene como objetivo obtener datos sobre la motivación frente a las evaluaciones docentes

DATOS GENERALES:

GÉNERO	CONDICIÓN LABORAL	ESCALA MAGISTERIAL	GRADO ACADÉMICO
FEMENINO <input checked="" type="checkbox"/>	NOMBRADO <input checked="" type="checkbox"/>	1	Bachiller <input checked="" type="checkbox"/>
MASCULINO <input type="checkbox"/>	CONTRATADO <input type="checkbox"/>		Maestría <input type="checkbox"/>
			Doctorado <input type="checkbox"/>
			Otros <input type="checkbox"/>

INSTRUCCIÓN: Lee cada uno de preguntas y marca con un aspa (x) la respuesta del ítem en el recuadro respectivo

ÍTEMS	VALORACIÓN					
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Siempre
1. Me interesa conocer el temario que propone el MINEDU para las evaluaciones docentes.	X					
2. Me interesa resolver los temarios que propone el MINEDU para las evaluaciones docentes.	X					
3. Me preparo con dedicación para enfrentar las diversas evaluaciones docentes.		X				
4. Asisto a las diversas capacitaciones para enfrentar las diversas evaluaciones docentes por convicción.		X				
5. Siento que es necesario repasar los conocimientos pedagógicos y de especialidad.		X				

6. Me siento seguro de mi capacidad profesional para enfrentar las evaluaciones docentes.	X					
---	---	--	--	--	--	--

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN FRENTE A LAS EVALUACIONES DOCENTES

Estimado colega esperamos su colaboración respondiendo con sinceridad el presente test.
El test es anónimo

FINALIDAD: El cuestionario tiene como objetivo obtener datos sobre la motivación frente a las evaluaciones docentes

DATOS GENERALES:

GÉNERO	CONDICIÓN LABORAL	ESCALA MAGISTERIAL	GRADO ACADÉMICO
FEMENINO <input checked="" type="checkbox"/>	NOMBRADO <input checked="" type="checkbox"/>	1	Bachiller <input type="checkbox"/>
MASCULINO <input type="checkbox"/>	CONTRATADO <input type="checkbox"/>		Maestría <input type="checkbox"/>
			Doctorado <input type="checkbox"/>
			Otros <input checked="" type="checkbox"/>

INSTRUCCIÓN: Lee cada uno de preguntas y marca con un aspa (x) la respuesta del ítem en el recuadro respectivo

ÍTEMS	VALORACIÓN					
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Siempre
1. Me interesa conocer el temario que propone el MINEDU para las evaluaciones docentes.	X					
2. Me interesa resolver los temarios que propone el MINEDU para las evaluaciones docentes.	X					
3. Me preparo con dedicación para enfrentar las diversas evaluaciones docentes.		X				
4. Asisto a las diversas capacitaciones para enfrentar las diversas evaluaciones docentes por convicción.			X			
5. Siento que es necesario repasar los conocimientos pedagógicos y de especialidad.	X					

6. Me siento seguro de mi capacidad profesional para enfrentar las evaluaciones docentes.		X				
7. Me siento capaz y preparada para enfrentar las evaluaciones docentes.		X				
8. Me interesa mejorar mi trayectoria profesional.	X					
9. Es importante para mí aprobar las evaluaciones docentes.	X					
10. Creo lo que aprendo me servirá para mejorar mi capacidad profesional.	X					
11. Me interesa alcanzar una nueva escala o condición laboral		X				
12. Me gustaría ocupar cargos jerárquicos.		X				
13. Me interesa que el resultado de la evaluación docente sea positiva	X					
14. Creo que los resultados de las evaluaciones docentes no están determinadas por la suerte sino por el esfuerzo.	X					
15. Me interesa que valoren mi trayectoria profesional.	X					
16. Me interesa que mis colegas me conozcan que soy bueno(a) profesionalmente		X				
17. Me interesa que en mi centro de trabajo me valoren y me tomen en cuenta para emprender proyectos	X					
18. Me interesa incrementar mi sueldo salarial.	X					
19. Me gustaría recibir los bonos salariales que el MINEDU da a los más destacados.		X				
20. Me interesa dar mejor condición de vida a mis hijos y familiares.	X					
21. Me interesa ser ejemplo para mis hijos y familiares	X					
22. Me interesa estudiar otra carrera profesional.	X					
23. Me interesa seguir estudiando para mejorar profesionalmente.	X					
24. Me interesa obtener más grados académicos. (Maestría, Doctorado, PHD)	X					

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN FRENTE A LAS EVALUACIONES DOCENTES

Estimado colega esperamos su colaboración respondiendo con sinceridad el presente test.

El test es anónimo

FINALIDAD: El cuestionario tiene como objetivo obtener datos sobre la motivación frente a las evaluaciones docentes

DATOS GENERALES:

GÉNERO	CONDICIÓN LABORAL	ESCALA MAGISTERIAL	GRADO ACADÉMICO
FEMENINO <input checked="" type="checkbox"/>	NOMBRADO <input checked="" type="checkbox"/>		Bachiller <input checked="" type="checkbox"/>
MASCULINO <input type="checkbox"/>	CONTRATADO <input type="checkbox"/>	1	Maestría <input type="checkbox"/>
			Doctorado <input type="checkbox"/>
			Otros <input type="checkbox"/>

INSTRUCCIÓN: Lee cada uno de preguntas y marca con un aspa (x) la respuesta del ítem en el recuadro respectivo

ÍTEMS	VALORACIÓN					
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Siempre
1. Me interesa conocer el temario que propone el MINEDU para las evaluaciones docentes.	X					
2. Me interesa resolver los temarios que propone el MINEDU para las evaluaciones docentes.	X					
3. Me preparo con dedicación para enfrentar las diversas evaluaciones docentes.		X				
4. Asisto a las diversas capacitaciones para enfrentar las diversas evaluaciones docentes por convicción.		X				
5. Siento que es necesario repasar los conocimientos pedagógicos y de especialidad.		X				
6. Me preparo con dedicación y preparación para enfrentar las evaluaciones docentes.		X				
8. Me interesa mejorar mi trayectoria profesional.		X				
9. Es importante para mí aprobar las evaluaciones docentes.	X					
10. Creo lo que aprendo me servirá para mejorar mi capacidad profesional.	X					
11. Me interesa alcanzar una nueva escala o condición laboral	X					
12. Me gustaría ocupar cargos jerárquicos.		X				
13. Me interesa que el resultado de la evaluación docente sea positiva	X					
14. Creo que los resultados de las evaluaciones docentes no están determinadas por la suerte sino por el esfuerzo.	X					
15. Me interesa que valoren mi trayectoria profesional.		X				
16. Me interesa que mis colegas me conozcan que soy bueno(a) profesionalmente		X				
17. Me interesa que en mi centro de trabajo me valoren y me tomen en cuenta para emprender proyectos		X				
18. Me interesa incrementar mi sueldo salarial.	X					
19. Me gustaría recibir los bonos salariales que el MINEDU da a los más destacados.	X					
20. Me interesa dar mejor condición de vida a mis hijos y familiares.	X					
21. Me interesa ser ejemplo para mis hijos y familiares	X					
22. Me interesa estudiar otra carrera profesional.	X					
23. Me interesa seguir estudiando para mejorar profesionalmente.		X				
24. Me interesa obtener más grados académicos. (Maestría, Doctorado, PHD)		X				

Anexo N°05: Ficha técnica del instrumento

Nombre del cuestionario

Cuestionario sobre motivación frente a las evaluaciones docentes

Test para medir

La motivación de los docentes del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja frente a las evaluaciones.

Objetivo

Evaluar la motivación de los docentes del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja frente a las evaluaciones en el año 2018.

Dirigido a

Los maestros del Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Jauja.

Descripción del instrumento

El cuestionario sobre el nivel de motivación consta de 24 preguntas, de los cuales los primeros 10 ítems corresponde a la dimensión de motivación intrínseca, los siguientes 14 ítems corresponde a la dimensión de motivación extrínseca. Las alternativas de respuestas fueron: siempre, casi siempre, a veces y nunca.

Tiempo

20 minutos

Valoración

VALORACIÓN

VALOR

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

BAREMO DE LA VARIABLE NIVEL DE MOTIVACIÓN		
DIMENSIÓN	ÍTEM	PUNTAJE
	1	4
	2	4
	3	4
	4	4
	5	4
	6	4
	7	4
	8	4
	9	4
	10	4
TOTAL	10	40
Motivación extrínseca	11	4
	12	4
	13	4
	14	4
	15	4
	16	4
	17	4
	18	4
	19	4
	20	4
	21	4
	22	4
	23	4
	24	4
TOTAL	14	56

Anexo N° 06: Base de los datos del grupo piloto

N°	Motivación intrínseca										Motivación extrínseca													
	1	2	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	4	2	3	1	2	2	4	1	2
2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2
3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3
4	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	1	1	3	4	1	3	2	2	1	2	2	1	3	1
5	4	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
6	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3
7	2	2	4	3	4	4	4	2	3	2	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2
8	2	4	2	2	1	2	4	3	1	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
9	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3
10	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1
11	4	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
12	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3
13	2	2	4	3	4	4	4	2	3	2	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2
14	2	4	2	2	1	2	4	3	1	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
15	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
16	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1
17	4	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
18	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3
19	2	2	4	3	4	4	4	2	3	2	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2
20	2	4	2	2	1	2	4	3	1	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2

Anexo N° 07: Base de datos generales

TIVACIÓN																																		
Items	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA											MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA											SUMATORIA	Nivel de Motivación	COD VAR 1									
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀	S_D1	NS_D1	C_D1	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉				Y ₁₀	Y ₁₁	Y ₁₂	Y ₁₃	Y ₁₄	S_D2	NS_D2	C_D2	
1	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47	Alto	3	5	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	62	Alto	3	109	Alto	3
2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47	Alto	3	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	63	Alto	3	110	Alto	3
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	Alto	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	68	Alto	3	117	Alto	3	
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48	Alto	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	67	Alto	3	115	Alto	3	
5	5	4	3	2	5	4	4	5	5	5	42	Alto	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	68	Alto	3	110	Alto	3	
6	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	44	Alto	3	5	3	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	60	Alto	3	104	Alto	3	
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	Alto	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	Alto	3	119	Alto	3	
8	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	Alto	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	Alto	3	117	Alto	3	
9	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45	Alto	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	66	Alto	3	111	Alto	3		
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	Alto	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	64	Alto	3	113	Alto	3	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Alto	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	Alto	3	120	Alto	3		
12	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	Alto	3	5	1	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	56	Alto	3	104	Alto	3	
13	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45	Alto	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68	Alto	3	113	Alto	3		
14	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	33	Medio	2	3	4	3	2	2	2	4	4	4	5	5	2	3	3	46	Medio	2	79	Medio	2	
15	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	33	Medio	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	5	5	4	3	3	51	Alto	3	84	Medio	2	
16	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37	Alto	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	51	Alto	3	88	Alto	3		
17	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	33	Medio	2	3	4	4	2	4	3	3	4	3	5	4	3	2	2	46	Medio	2	79	Medio	2	
18	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	35	Medio	2	4	4	3	2	3	3	4	4	3	5	5	3	4	4	51	Alto	3	86	Medio	2	
19	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	32	Medio	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	53	Alto	3	85	Medio	2	
20	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	32	Medio	2	3	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	54	Alto	3	86	Medio	2		

21	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	35	Medio	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	5	5	4	3	3	49	Medio	2	84	Medio	2
22	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	34	Medio	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	50	Medio	2	84	Medio	2
23	3	4	4	3	2	3	4	3	3	2	31	Medio	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5	3	4	4	52	Alto	3	83	Medio	2
24	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	32	Medio	2	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	52	Alto	3	84	Medio	2
25	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	34	Medio	2	3	3	3	2	4	4	2	4	3	5	5	3	2	2	45	Medio	2	79	Medio	2
26	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	35	Medio	2	3	4	3	2	4	3	3	5	3	5	5	4	3	3	50	Medio	2	85	Medio	2
27	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	36	Alto	3	4	4	3	2	3	2	2	4	3	5	5	4	5	5	51	Alto	3	87	Medio	2
28	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	35	Medio	2	2	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	2	3	45	Medio	2	80	Medio	2
29	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	36	Alto	3	4	4	3	4	3	3	3	5	4	5	4	3	4	4	53	Alto	3	89	Alto	3
30	3	4	2	2	3	3	4	3	3	4	31	Medio	2	3	4	3	2	2	2	3	4	3	5	5	3	2	2	43	Medio	2	74	Medio	2
31	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	27	Medio	2	3	3	4	3	4	2	3	4	3	5	5	4	3	3	49	Medio	2	76	Medio	2
32	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	31	Medio	2	3	4	3	2	2	2	3	4	3	4	4	3	2	2	41	Medio	2	72	Medio	2
33	4	3	3	2	4	4	2	3	3	4	32	Medio	2	2	3	2	2	2	4	3	3	4	5	3	3	3	3	42	Medio	2	74	Medio	2
34	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	31	Medio	2	4	4	3	2	3	2	4	4	3	4	5	3	3	3	47	Medio	2	78	Medio	2
35	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	34	Medio	2	2	2	3	3	4	4	5	5	3	2	2	2	2	3	42	Medio	2	76	Medio	2
36	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	33	Medio	2	3	4	3	4	3	2	2	3	4	4	5	3	2	3	45	Medio	2	78	Medio	2
37	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	27	Medio	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	46	Medio	2	73	Medio	2
38	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	30	Medio	2	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	47	Medio	2	77	Medio	2
39	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	35	Medio	2	2	3	3	4	2	3	3	4	3	5	5	3	4	4	48	Medio	2	83	Medio	2
40	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	30	Medio	2	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	48	Medio	2	78	Medio	2
41	4	3	4	2	2	3	4	4	3	3	32	Medio	2	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	5	3	4	4	50	Medio	2	82	Medio	2
42	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	33	Medio	2	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	4	3	56	Alto	3	89	Alto	3
43	3	4	4	3	5	4	5	3	3	1	35	Medio	2	4	3	3	4	5	4	3	4	3	5	5	3	4	3	53	Alto	3	88	Alto	3
44	5	5	4	3	4	3	4	3	5	4	40	Alto	3	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	56	Alto	3	96	Alto	3
45	5	5	5	4	3	4	3	5	4	3	41	Alto	3	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	3	4	61	Alto	3	102	Alto	3
46	1	2	3	2	3	3	4	3	2	4	27	Medio	2	3	3	2	3	4	3	3	5	5	5	4	3	4	3	50	Medio	2	77	Medio	2
47	2	2	4	3	2	3	4	3	2	4	29	Medio	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4	5	5	5	5	5	54	Alto	3	83	Medio	2

48	3	3	2	2	3	3	4	3	4	5	32	Medio	2	4	2	5	4	2	3	4	5	5	4	5	3	4	4	54	Alto	3	86	Medio	2	
49	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	Alto	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69	Alto	3	117	Alto	3
50	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	Alto	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69	Alto	3	117	Alto	3	
51	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44	Alto	3	4	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	59	Alto	3	103	Alto	3	
52	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46	Alto	3	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	64	Alto	3	110	Alto	3	
53	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	43	Alto	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	67	Alto	3	110	Alto	3	
54	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	45	Alto	3	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	64	Alto	3	109	Alto	3	
55	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47	Alto	3	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	62	Alto	3	109	Alto	3	
56	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	44	Alto	3	4	5	5	3	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	61	Alto	3	105	Alto	3	
57	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	44	Alto	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	63	Alto	3	107	Alto	3	
58	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46	Alto	3	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	64	Alto	3	110	Alto	3	
59	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	44	Alto	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	60	Alto	3	104	Alto	3	
60	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47	Alto	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	66	Alto	3	113	Alto	3	
61	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44	Alto	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	63	Alto	3	107	Alto	3	
62	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47	Alto	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	63	Alto	3	110	Alto	3	
63	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	46	Alto	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	64	Alto	3	110	Alto	3	
64	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45	Alto	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	63	Alto	3	108	Alto	3	
65	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46	Alto	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	65	Alto	3	111	Alto	3	
66	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47	Alto	3	5	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	62	Alto	3	109	Alto	3	
67	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45	Alto	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	66	Alto	3	111	Alto	3	
68	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47	Alto	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	64	Alto	3	111	Alto	3	
69	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47	Alto	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	63	Alto	3	110	Alto	3	
70	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45	Alto	3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	63	Alto	3	108	Alto	3	
71	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	45	Alto	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	64	Alto	3	109	Alto	3	
72	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46	Alto	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	65	Alto	3	111	Alto	3	
73	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44	Alto	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	66	Alto	3	110	Alto	3	
74	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45	Alto	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	66	Alto	3	111	Alto	3	

75	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45	Alto	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	64	Alto	3	109	Alto	3									
76	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46	Alto	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3	5	60	Alto	3	106	Alto	3									
77	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45	Alto	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	63	Alto	3	108	Alto	3									
78	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47	Alto	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	66	Alto	3	113	Alto	3									
79	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47	Alto	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	64	Alto	3	111	Alto	3									
80	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44	Alto	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	61	Alto	3	105	Alto	3									
81	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	45	Alto	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	65	Alto	3	110	Alto	3									
82	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46	Alto	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	65	Alto	3	111	Alto	3									
83	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44	Alto	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	63	Alto	3	107	Alto	3									
84	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44	Alto	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	64	Alto	3	108	Alto	3									
85	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44	Alto	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	63	Alto	3	107	Alto	3									
86	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	44	Alto	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	59	Alto	3	103	Alto	3								
PROMEDIO											40,58	Alto	3																58,18	Alto	3	98,767	Alto	3								
											1																6															

Anexo N° 08: Evidencias fotográficas

