



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80074 “María
Caridad Agüero de Arresse”. Virú - 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Gutiérrez Mantilla, Silvia Marina
(ORCID: 0000-0002-6318-6055)

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry
(ORCID: 0000-0002-2982-3444)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO-PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios:

Por guiarme ante la adversidad y brindarme la fuerza para seguir desarrollándome profesionalmente.

A mi madre:

María, por su constante apoyo moral y confianza desde el inicio de mis estudios y en cada una de mis metas profesionales.

A mis hermanos:

Luz y Eduardo, por su apoyo incondicional alentándome a seguir preparándome en el transcurso de mi realización profesional.

AGRADECIMIENTO

Al señor Doctor César Acuña Peralta, Rector Fundador de la Universidad César Vallejo por su elevada sensibilización y compromiso en favor de la educación peruana.

Al docente asesor, Dr. Henry Villacorta Valencia, por su asesoría, comprensión y empatía dándome las orientaciones pertinentes para realizar la presente investigación, cuyo objeto es lograr el grado académico de Magister para alcanzar un mayor nivel profesional.

En general, a cada uno de los docentes que impartieron y compartieron sus experiencias con agrado, eficiencia y eficacia en cada uno de los cursos que desarrollaron y complementaron nuestra formación profesional.

A la Directora del colegio “María Caridad Agüero de Arresse”, La señora Anita Cotrina Yraita, quién me permitió aplicar el presente trabajo de investigación.

A mis compañeras de estudio quienes con agrado y disposición me brindaron su apoyo en la aplicación de mi trabajo de investigación.

PÁGINA DEL JURADO

PRESIDENTE

Mg. Tello Yance, Filoter

SECRETARIO

Mg. Mendoza Giusti, Rolando

VOCAL

Mg. Villacorta Valencia, Henry

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Gutiérrez Mantilla, Silvia Marina, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 41355991, con la tesis titulada “Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse”. Virú – 2019”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto-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 han sido falseados, ni duplicados, ni copiados. Por lo tanto los resultados presentados en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto-plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información 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, 29 de Julio de 2019



Br. Gutiérrez Mantilla, Silvia Marina
DNI 41355991

RESUMEN

La presente investigación titulada Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse”. Virú – 2019, es de tipo aplicada, nivel descriptivo y diseño correlacional transversal, tiene como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y desempeño docente. Para el logro de ello, se aplicó en una muestra conformada por 95 docentes, de los cuales 06 docentes son de inicial, 44 de primaria y 45 de secundaria, utilizando el Cuestionario Multidimensional de Motivación laboral, en el que se encuentran 24 ítems repartidos, en tres dimensiones, que son: Necesidad de logro, Necesidad de afiliación y Necesidad de poder; y el cuestionario sobre desempeño docente, que consta de 40 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad. Los resultados demuestran que: El nivel de Motivación laboral y en cada una de sus dimensiones se ubican en el nivel alto. El nivel de Desempeño docente y en las dimensiones Preparación para el aprendizaje, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad el nivel es alto, pero la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad está en medio No existe correlación significativa entre motivación laboral y desempeño docente con (Rho = -0.077) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.593 (p valor > 0.05). No existe correlación significativa entre el Desempeño docente y sus dimensiones con (Rho = 0.084; -0.050 y -0.074) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.560; -0.050 y -0.074 (p valor > 0.05). No existe correlación significativa entre la motivación laboral y sus dimensiones con (Rho = 0.051; -0.093; -0.071 y -0.092) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.722; 0.523; 0.626 y 0.525 (p valor > 0.05).

Palabras clave: Motivación laboral, Desempeño docente

ABSTRACT

This research entitled Work motivation and teaching performance in the Educational Institution No. 80074 "María Caridad Agüero de Arresse". Virú - 2019, is of applied type, descriptive level and cross-correlational design, aims to determine the relationship between work motivation and teacher performance. To achieve this, it was applied in a sample consisting of 95 stores, of which 06 teachers are initial, 44 primary and 45 secondary, using the Multidimensional Labor Motivation Questionnaire, which contains 24 items distributed, in three dimensions, which are: Need for achievement, Need for affiliation and Need for power; and the questionnaire on teacher performance, which consists of 40 items distributed in four dimensions: Preparation for student learning, Teaching for student learning, Participation in school management articulated to the community and Development of professionalism and the identity. The results show that: The level of work motivation and in each of its dimensions are located at the high level. The level of Teaching Performance and in the dimensions Preparation for learning, teaching for student learning, Development of professionalism and identity level is high, but Participation in the management of the school articulated to the community is in between There is no significant correlation between work motivation and teacher performance with (Rho = -0.077) and with a Bilateral Sig equivalent to 0.593 (p value > 0.05). There is no significant correlation between Teaching Performance and its dimensions with (Rho = 0.084; -0.050 and -0.074) and with a Bilateral Sig equivalent to 0.560; -0.050 and -0.074 (p value > 0.05). There is no significant correlation between work motivation and its dimensions with (Rho = 0.051; -0.093; -0.071 and -0.092) and with a Bilateral Sig equivalent to 0.722; 0.523; 0.626 and 0.525 (p value > 0.05).

Keywords: Work motivation, Teaching performance

ÍNDICE

| | |
|---|-----|
| DEDICATORIA..... | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| PÁGINA DEL JURADO | iv |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD..... | v |
| RESUMEN..... | vi |
| ABSTRACT | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MÉTODO..... | 13 |
| 2.1. Tipo y diseño de investigación..... | 13 |
| 2.2. Variables, Operacionalización. | 13 |
| 2.3. Población, muestra y muestreo | 16 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 18 |
| 2.5. Método de análisis de datos | 21 |
| 2.6. Aspectos éticos: | 22 |
| III. RESULTADOS. | 23 |
| IV. DISCUSIÓN | 30 |
| V. CONCLUSIONES | 32 |
| VI. RECOMENDACIONES | 33 |
| REFERENCIAS | 34 |
| ANEXOS..... | 36 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla N° 1. Población docente de la Institución Educativa N° 80074 “María Caridad Agüero Arresse”. Virú – 2019..... | 16 |
| Tabla N° 2. Distribución de la muestra de docentes de la I. E. N° 80008 “República Argentina” de Trujillo, 2019 | 17 |
| Tabla N° 3. Descripción de los niveles de motivación laboral..... | 23 |
| Tabla N° 4. Niveles de las dimensiones de motivación laboral | 24 |
| Tabla N° 5. Descripción de los niveles de desempeño docente | 25 |
| Tabla N° 6. Niveles de las dimensiones de desempeño docente..... | 26 |
| Tabla N° 7. Correlaciones entre cada dimensión de motivación laboral y el desempeño docente | 27 |
| Tabla N° 8. Correlaciones entre cada las dimensiones del desempeño docente y motivación laboral. | 28 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura N° 1. Descripción de los niveles de motivación laboral..... | 23 |
| Figura N° 2. Niveles de las dimensiones de motivación laboral | 24 |
| Figura N° 3. Descripción de los niveles de desempeño docente | 25 |
| Figura N° 4. Niveles de las dimensiones de desempeño docente | 26 |

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el comportamiento del capital humano se constituye en el potencial de éxito en una empresa u organización. Por ello, es indispensable atender de manera minuciosa y personalizada, los intereses y necesidades del trabajador para saber los intereses que los encamina a realizar sus actividades escolares. A pesar de todas estas necesidades, en el sector educación, la situación del trabajador docente es difícil, debido a que la educación es un aspecto que no está muy atendido y el trabajo del docente no es muy valorado, ocasionando que la profesión docente pase por una serie de obstáculos que influye en su bienestar y calidad de vida.

Ante esta situación, lograr una motivación laboral en el docente, es la necesidad inmediata que requiere exclusiva atención para lograr un desempeño de manera efectiva en beneficio del servicio que brinda el docente. Al respecto, Robbins (2013) manifiesta que esta variable es considerada como el esfuerzo que le pone la persona al momento de ejercer su labor, la cual la realiza con intensidad, dirección y persistencia. En cuanto al desempeño docente, el MINEDU (2012) define a éste como el comportamiento y actuación observable en distintos procesos y que son evaluadas para expresar las competencias ejercidas por los docentes.

A pesar de lo importante de la motivación para mejorar el sistema educativo, a nivel mundial, no se le da importancia a esta variable ni en de manera tácita ni formal. Al momento de la evaluación educativa, los esfuerzos por este aspecto solo se centran en los aspectos cuantitativos del sistema, no abordándose la calidad educativa desde el punto de vista motivacional.

En un informe La Organización de Estados Iberoamericanos, considera que los docentes y, en particular los líderes directivos de las Instituciones Educativas latinoamericanas, deben de afrontar las 11 metas de los nuevos retos docentes del presente siglo, siendo las principales: Nuevas competencias y formas de enseñanza, cambios en la profesión docente, idoneidad en el desarrollo profesional, acompañamiento pedagógica, evaluación, entre otros. (OEI, 2010, citado en Ponce, 2016).

A pesar de estos nuevos cambios o paradigmas pedagógicos aún los docentes de la región presentan algunas dificultades en sus actividades laborales. La UNESCO (2014) en el marco del desarrollo de una estrategia regional sobre docentes, considera que el 52% de docentes encuestados, manifiestan ciertas debilidades en su formación debido a las bajas remuneraciones, trabajo agobiante, recarga documentaria en la planificación,

preparación de materiales, evaluación, superación profesional y trabajo en equipo, lo que ha influido en sus bajos niveles de capacidad motivacional para el trabajo. (UNESCO, 2014).

En este marco mundial, en el Perú, se ve aun tanta falencia frente al docente desde su sueldo, desde su imagen como docente y como profesional que no se lo valora en nuestra sociedad, es el último de todos los profesionales en no ser tan considerado y valorado como educador. Esto perjudica de una u otra manera el compromiso y responsabilidad del docente en la institución educativa, al cual se le pide que rinda al 100 % de su capacidad profesional, pero sin embargo, nos olvidamos de su desgaste y tensiones motivacionales, se tiene que proponer una visión positiva frente a este problema del magisterio buscando la solución pertinente.

En ese sentido, se considera que la gestión escolar requiere de condiciones favorables para revalorar el trabajo del docente y asegurar los niveles de desarrollo de aprendizajes requeridos. En consecuencia, el rol del docente es fundamental dentro de la estructura de los centros escolares elevar los estándares de aprendizajes requeridos por los estudiantes, requieren de docentes motivados, proactivos e innovadores, no hay cambio en entes pedagógicos corrientes, que sólo enmarcan conductas burocráticas (MINEDU, 2015).

En la I. E. “María Caridad” del centro poblado Puente Virú, se observan serias deficiencias en el desempeño de los docentes, principalmente en lo que concierne a motivación docente en el trabajo, lo que repercute en la labor educativa y el aprendizaje de los estudiantes que reciben, pues la recarga de documentos que se les pide, los trabajos extra curriculares impuestos, entre otros, los tensiona y los aleja de sus obligaciones educativas, como innovar estrategias, realizar un trabajo eficiente de colegiado y de actualización pedagógica.

Razón por la cual nace la necesidad de que los docentes desarrollen convenientemente su desempeño como docente, al mismo tiempo sean valorados, motivados cada día en su labor, recibir una acogida fraternal de los directivos, que se preocupen más por ellos, que su centro de atención también sean los docentes y no solo los estudiantes. Siendo esta la razón, por la que esta investigación busca la relación entre ambas variables, para poder obtener una respuesta que se va a indagar mediante los cuestionarios, encuestando a los docentes.

Existen trabajos previos realizados por diferentes autores como:

Véliz (2016) en el trabajo: Factores motivacionales presentes de los docentes del colegio particular mixto imperial. Sustenta una metodología de tipo descriptiva - cuantitativo y diseño correlacional. La muestra la constituyen 23 profesores los que respondieron como instrumento el cuestionario MbM elaborado de Marshall Sashkin, entre los resultados adquiridos, se tiene que los docentes del colegio privado demandan en orden de prioridad, los factores motivacionales como: la autorrealización, autoestima, la necesidad de protección y seguridad y por último la necesidad social y de pertenencia siendo estos el impulso para el buen desempeño de sus funciones dentro de la institución. Finalizando que implementar un plan motivacional, realizar actividades de grupo para aumentar el trabajo colectivo y promover las relaciones interpersonales, impartir talleres de motivación se hace necesario para aumentar y fortalecer la autoestima de reconocimientos y premios por la labor docente.

Ruiz (2015) en la tesis: Comprobación del dominio de autonomía, mediadores psicológicos y la motivación sobre la satisfacción del docente. España. La metodología de trabajo es del tipo descriptiva - cuantitativo y diseño correlacional, considera como muestra a 110 docentes y como instrumentos aplica dos cuestionarios. En el mencionado trabajo el investigador llegó a los siguientes resultados: Se señala de manera positiva la satisfacción docente sobre todo en los dominios autonomía, mediación psicológica, y motivación auto determinada, los cuales influyen en el aumento del índice para reducir el agotamiento favoreciendo en la tarea del desempeño de los docentes. Según el investigador nos menciona que las tipologías de motivación se enlazan absolutamente con la merma del profesor y mejora en gran medida con la disposición de labor, en cambio la disminución auto determinada lo ejecutaron efectivamente con la debilitación del trabajo profesional y con el uso de coacción externamente hacia mejorar en esta labor académica. También los intermediarios psíquicos ayudaron a la complacencia magistral.

Perdomo (2013), en la investigación científica: Acompañamiento pedagógico en la Unidad de Supervisión del Departamento de Educación de la ciudad de Ocoatepeque. Aplica una metodología de investigación del tipo descriptiva correlacional de enfoque cuantitativo y cualitativo. La muestra la conforman 42 docentes, se utilizaron como instrumentos la guía de observación y el cuestionario. Concluye en lo siguiente: El proceso de acompañamiento pedagógico aplicado a la muestra se lleva a cabo de manera adecuada y son responsables de este acompañamiento los supervisores del contexto escolar. Concluyéndose en que las evaluaciones aplicadas a los docentes en lo que

respecta a usos didácticos se desarrollan adecuadamente y están de acuerdo a las metas EFA.

Bruno (2017) en el trabajo: Motivación Laboral y Desempeño Docente en Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07. Emplea una metodología de tipo básico de diseño transversal - correlacional. Toma en cuenta a 61 maestras de educación inicial. Los instrumentos utilizados fue el cuestionario motivación laboral y la ficha de monitoreo para los docentes. Los resultados demuestran un Rho de Spearman igual a 0,223 y una $p = 0,085$, lo que demuestra que no hay relación significativa entre las dos variables y sus dimensiones.

Aguirre (2018) en su trabajo: Motivación laboral y desempeño docente en una I.E. de Punchao. La metodología es descriptiva correlacional y enfoque cuantitativo. Utiliza a 30 docentes como muestra de estudio, se utilizaron como instrumentos el cuestionario de motivación laboral y el de desempeño laboral de los docentes. Los resultados fueron los siguientes: El valor $p = 0.001$ es menor al de significancia $=0.05$. El valor de correlación es de 0.582 lo que determina la existencia de correlación positiva entre las variables.

Marino (2017) en la investigación: Motivación laboral y desempeño docente en la red educativa “San Pedro” de Quiruvilca; aplica una investigación del tipo una metodología de trabajo descriptiva – cuantitativa con diseño correlacional, utiliza a 68 docentes como muestra a los que se le evaluó por a través de dos cuestionarios. Sus resultados arrojan un coeficiente de correlación $R= 0.820$ el cual presenta una correlación altamente significativa entre cada una de las variables y sus dimensiones.

Calvo (2014), presenta el trabajo de tesis: Supervisión Pedagógica y Desempeño Profesional Docente en la I. E. E. “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Trujillo“. La metodología utilizada es descriptiva – cuantitativa con diseño correlacional. Utiliza a 103 docentes como muestra de estudio, los instrumentos aplicados fueron la ficha evaluativa del portafolio del docente, y la guía de observación para el docente. Concluyen en lo siguiente: Al incrementar la función de supervisión pedagógica los docentes mejorar en su desempeño laboral, esto se demuestra en el coeficiente de relación de Rho de Spearman $= 0,881$ y un valor $p = 0 .000 < 0,01$. Determina que el acompañamiento pedagógico revaloriza el trabajo de los docentes durante sus sesiones de aprendizaje en el aula.

Lozano (2014) en el trabajo de investigación: Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño en docentes de la Facultad de Medicina Humana de la UPAO de Trujillo. Utiliza el estudio del tipo descriptivo - cuantitativo y correlacional, en una

muestra representativa de 103 docentes de Medicina. Se aplican como instrumentos dos escalas de tipo Likert con puntuaciones que van del 1 al 5 los resultados fueron los siguientes: Los docentes obtienen un nivel de valor de bueno, en la dimensión Remuneración alcanzan una media de 13,31 del nivel bueno. En la dimensión tensión alcanzan una media de 9,55 en un nivel regular. En la dimensión condición laboral obtienen una media de 10,61 ubicando a los docentes en un nivel de Bueno, existiendo influencia significativa y positiva de la Satisfacción laboral con el desempeño docente.

Tenemos teorías relacionadas a la motivación laboral en el que:

Larico (2015) la considera como el proceso interno que experimenta el docente y que lo obliga a esforzarse y demostrar un buen empeño en su labor. Aquella persona que se siente satisfecha podrá transmitir y sentirse feliz en atender bien a los usuarios.

En cuanto a la definición de motivacional laboral, Robbins (2004, citado en Ríos y Romero, 2018) la definen como el desear de hacer altos esfuerzo para poder lograr las metas de una organización, mediante mucha intensidad, saber direccionar y siendo persistente.

Matías (2018) la motivación laboral es el empeño de superación activa que se plasma en las buenas acciones voluntaria, dinámica y motivadamente, fortaleciendo el reconocimiento personal, la autoestima y el éxito profesional y social del docente.

Olivero (1997, citado en Aduato, 2016) define a esta variable como el deseo y energía puesta de manifiesto por las personas para alcanzar determinadas metas laborales. Como proceso activo, dinamiza y orienta la conducta del docente para el cumplimiento de las metas propuestas en el trabajo.

Aduato (2016) menciona como teorías que fundamentan a la variable motivación laboral, a la Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, en la que Maslow, por medio de esta teoría, señala la existencia de la Jerarquía de Necesidades como un proceso de clarificación lógica de las motivaciones humanas. En un sentido, la persona satisface sus necesidades a través de un orden ascendente, es decir desde la consecución de necesidades primarias para luego compensar sus necesidades en el orden siguiente:

Necesidades fisiológicas, que son necesidades primarias que se satisfacen para brindar comodidad, alimentación, vestido, vivienda, etc. La satisfacción de estas necesidades permite recompensar el esfuerzo de su trabajo.

Necesidades de seguridad, que son necesidades que permiten satisfacer la protección ante posibles riesgos y amenazas. Dichas necesidades brindan en el trabajador protección ante posibles accidentes de trabajo o enfermedades de riesgo..

Necesidades sociales o de afiliación, que toman en cuenta las relaciones sociales que mantienen las personas, sobre todo, cuando se relacionan en grupos y reciben afecto y motivación ante sus compañeros.

Necesidades psicológicas o del ego, que tienen que ver con la estimación personal y social, sobre todo cuando se reciben una recompensa por el trabajo realizado y haberse cumplido con las metas propuestas.

Necesidades de autorrealización, que tiene que ver con la realización del desarrollo de la personalidad del trabajador, sobre todo cuando se le asigna de un esfuerzo desafiante que cumpla con ciertas expectativas y las competencias del trabajador.

Por otro lado está la teoría de los tres factores de McClellan, en la que McClellan, considera a la motivación como aquel elemento que se consigue por medio de la satisfacción de ciertas necesidades. Y parte de forma como piensa una persona al momento de buscar respuestas a posibles exigencias humanas las clasifica en tres categorías que son:

Necesidades de realización o logro, en la cual se considera que el interés de las personas es siempre cumplir con sus metas propuestas, aceptando sus responsabilidades personales para hacer bien las cosas y tener éxito aún por encima de los premios o recompensas recibidas.

Necesidades de Poder, por medio de la cual las personas pretenden lograr influencia y control ante los demás. Se preocupan por tener prestigio e influir en las decisiones de otras personas. El poder es efectivo cuando los modos como piensan, hablan o actúan los individuos logran adquirir resultados positivos que le permiten tener el éxito en la organización.

Necesidades de filiación, a través de estas necesidades las personas buscan el bien común, pretenden ser solicitados y aceptados por los otros, buscan los lazos de amistad y cooperación en vez de los enfrentamientos o litigios, lo cambian por la búsqueda de la comprensión y las buenas relaciones y un clima laboral aceptable.

Bruno (2017), en su estudio sobre la motivación laboral, identifica y describe las siguientes características:

Desarrollo personal, referida a la superación personal que tienen que ver con las metas logradas y en las que se ponen de manifiesto su esfuerzo por plan

Compromiso con la tarea, en la que se toman en cuenta las habilidades y destrezas del trabajador al momento de realizar el trabajo y la búsqueda por su desarrollo.

Afiliación básica, se relaciona con el propósito del trabajador por establecer relaciones personales amistosas, dentro del ámbito laboral.

Poder benigno, la realiza cuando se toma en cuenta las buenas acciones del trabajador en favor de sus compañeros de trabajo el análisis de sus actitudes y la ejecución de las tareas propuestas.

Poder explotador, aquí se toma en cuenta, que el uso indebido del poder podría ocasionar serios trastornos de las personas quiénes dirigen una empresa u organización.

Bruno (2017), describe las siguientes dimensiones de la motivación laboral:

Necesidades de realización o logro, por medio de esta dimensión, las personas ponen de manifiesto sus responsabilidades y exigencias personales para la consecución de las metas el éxito, los cuales están por encima de encima de las recompensas. Buscan la solución a sus problemas, desean retroalimentarse para conseguir los resultados, hacen uso de su capacidad para conseguir el triunfo o el fracaso y siempre están optimistas.

Necesidades de Poder, para esta dimensión el trabajador prefiere la competitividad preocupándose siempre por conseguir su prestigio e influir en las otras personas. La necesidad del poder hace que los directivos actúen por sus resultados socialmente primordiales con mayor rendimiento en el trabajo o el éxito en un determinado trabajo.

Necesidades de filiación, por medio de esta dimensión las personas buscan desenvolverse mejor con los compañeros de trabajo, siempre están prestos para cumplir con los objetivos institucionales, buscan el bien común, siempre quieren ser los más solicitados, para ellos las actitudes de cooperación y compañerismo son más importantes que el enfrentamiento. Esta dimensión se desarrolla cuando el docente realiza asistencia a los alumnos, sus padres y por medio del colegiado con sus colegas.

Por otro lado, el desempeño docente, según El MINEDU (2016), define a esta variable como el proceso de interacción que el docente realiza con los estudiantes a través de la planeación, la evaluación y la reflexión pedagógica. También lo considera el acto premeditado que realiza el profesor en cumplimiento con su función profesional continua.

Asimismo, el MINEDU (2012), lo define como las actitudes que se observan al docente al momento de ejercer su trabajo y que al momento de ser evaluadas muestran la capacidad del docente para realizar determinadas tareas educativas.

Para Zarate (2011), es el cumplimiento de determinadas funciones que realiza el docente de manera reflexiva en distintos niveles o contextos institucionales, socio-culturales y ambientales.

Matías (2018), menciona como teorías del desempeño docente a las siguientes:

La teoría de la equidad, está referida a la relación de familiaridad que ejerce el docente en la Institución Educativa y que se expresa en situaciones de buena voluntad y mejor eficiencia en su desempeño laboral. Esta teoría está relacionada con el estado emocional basado en el juicio de objetivos, y en donde la integridad y el buen trato, son primordiales para el desempeño docente, el cual va de la mano con la buena comunicación y el clima organizacional aceptable.

En esta teoría intervienen dos elementos claves que son: el rendimiento laboral y la verificación con los otros.

La teoría de las expectativas, que toma en cuenta las emociones de satisfacción de los criterios utilizados que son utilizados para cumplir con el trabajo. Esta teoría admite utilizar obstrucciones reales o reprobaciones durante el trabajo del docente, el cual tiene perspectivas y claves. Asimismo, busca centrar el perfil de un buen docente sobre el mito que sobrevalora la aptitud resaltando la formación.

La teoría del enfoque por competencias, que define a la actividad docente como un saber hacer o un saber actuar que esta ratificado por medio de un entorno profesional específico, el cual permite activar saberes, capacidades, conductas que sirven para obtener positivos resultados de trabajo que persigue alcanzar los parámetros de la calidad educativa (MINEDU, 2015).

Este enfoque se ha operado sobre la base del Marco de Buen Desempeño Docente, el cual considera algunos estándares con los cuales se debe validar el desempeño del docente, tomando en consideración los procesos didácticos que se realizan en una sesión de aprendizaje (Condori, 2015).

En el Marco del Buen Desempeño Docente el MINEDU (2015) a propuesto cuatro (4) dominios o dimensiones estructurados en competencias y desempeños, siendo estos:

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, toma en cuenta la planificación curricular desde sus distintas etapas, anual, de unidad y sesiones de aprendizaje desde los enfoques intercultural e inclusivo

Desarrolla las siguientes competencias:

Competencia 1: Descubrir y entender los atributos y habilidades de cada uno de los estudiantes. Toma en cuenta criterios disciplinares, enfoques y los procesos pedagógicos.

Competencia 2: Desarrolla los aprendizajes de los estudiantes por medio del uso de los recursos disponibles, los procesos pedagógicos y las formas de evaluación.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, toma en cuenta el desarrollo de los aprendizajes valorando el aporte de la inclusión y la diversidad cultural del contexto donde se desenvuelve el estudiante.

Competencia 3: Imparte un ambiente adecuado para desarrollar los aprendizajes que respete la diversidad, la convivencia y las expresiones culturales de la localidad con miras a formar estudiantes reflexivos y críticos, preocupados por resolver los problemas de su sociedad.

Competencia 4: Impartir una enseñanza adecuada con ciertos dominios de los campos temáticos del área, la operatividad de las estrategias y los materiales disponibles.

Competencia 5: Evalúa los aprendizajes tomando como criterios básicos los objetivos institucionales y retroalimentación del aprendizaje, teniendo en cuenta las diferencias personales y socioculturales del docente.

Dominio III: Participación en gestión de la escuela articulada a la comunidad, en este dominio se toma en cuenta la gestión escolar desde un ámbito más democrático para fortalecer los aprendizajes y en donde interviene los principales agentes del sistema educativo.

Competencia 6: Participación activa, crítica y colaborativa de la gestión institucional, participando en la implementación del PEI, el mejoramiento de la calidad educativa.

Competencia 7: Dispone de redes de conexión, respeto y corresponsabilidad de la comunidad, sociedad civil organizada y las instituciones del gobierno.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, referida a la práctica pedagógica que caracteriza la formación docente. En esta dimensión o dominio, el docente toma en cuenta la reflexión de su tarea pedagógica.

Competencia 8: Considera el desempeño de la práctica docente y el conocimiento de la problemática institucional, con el propósito de construir con responsabilidad su identidad profesional, individual y colectiva.

Competencia 9: Desempeña la labor docente tomando con responsabilidad los derechos fundamentales de la persona con compromiso y reconociendo su trabajo de promotor social.

Vera (2017), menciona las siguientes dimensiones:

Dimensión preparación para el aprendizaje, en el que el Ministerio de Educación (2014) señala que por medio de esta dimensión el docente realiza el trabajo curricular que tiene que ver con la gestión pedagógica, la cual toma en cuenta el enfoque inclusivo, la

diversidad y las características o estilos de aprendizaje que desarrolla el estudiante al momento que aprende. Asimismo, hace uso de los medios y recursos educativos, las estrategias metodológicas y la evaluación de los aprendizajes.

Dimensión enseñanza para el aprendizaje, según el MINEDU (2014), esta dimensión toma en cuenta la operatividad de la enseñanza y aprendizaje, a través de la mediación didáctica para organizar un ambiente que motive y direcciona convenientemente los aprendizajes, el dominio de contenidos, la motivación, uso de innovadoras estrategias y la evaluación. En esta dimensión intervienen también el uso de los instrumentos y los aspectos de mejora de los aprendizajes.

Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el MINEDU (2014) señala que esta dimensión dispone de la participación democrática del docente para emprender óptimos aprendizajes en sus estudiantes. Para ello debe existir una comunicación eficaz, el enunciado de las herramientas como el PEI, PAT PCIE, el desarrollo de un clima escolar favorable y el respeto por las tradiciones de la localidad.

Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, abarca el proceso de inicio y desarrollo de los estudios del docente por medio de su formación permanente (MINEDU, 2012).

Acá intervienen la autoreflexión a la práctica pedagógica tanto individual como colectiva. Toma en cuenta, el compromiso del docente por lograr niveles óptimos de aprendizaje, a través de la planificación de las políticas educativas desde sus contextos nacional y regional.

Pérez L. y Santillán, M. (2012) describe los siguientes modelos de la evaluación docentes:

Evaluación centrada en el perfil del docente, evalúa el desarrollo personal, social e intelectual del docente dentro del aula. Mide el impacto de la enseñanza en los estudiantes y la construcción de los propios aprendizajes.

Evaluación centrada en los resultados obtenidos, evalúa el desempeño docente en función al aprendizaje logrado por los estudiantes a su cargo.

Evaluación centrada en el comportamiento del docente en aula, modelo que conlleva la motivación del docente y el uso de los recursos internos para promover y mejorar el ambiente educacional donde se desenvuelven los alumnos.

Evaluación de la práctica reflexiva, en lo que concierne en este tema se considera encontrar en la enseñanza aprendizaje el resolver problemas haciéndoles más diestro en resolver sus dificultades, habilitándoles a que se puedan enfrentar.

Problema general:

¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse”, Virú, 2019?

Justificación teórica. La investigación será un aporte de nuevas concepciones teóricas sobre motivación laboral y el desempeño docente. Además procurará llenar los vacíos cognitivos en el sector educativo y otros sectores, específicamente en los docentes. En consecuencia circunscribirá información teórica y científica vigente con respecto a las variables de estudio y sus características dentro y fuera de una institución pública.

Justificación metodológica. La investigación puede ser empleada a otras instituciones puesto que la motivación laboral y desempeño docente son variables universales; y por consiguiente, se manejan en todas las instituciones educativas. Es más, se favorecerá con la validación de instrumentos de recojo de información contextualizadas a la realidad y al contexto del espacio de investigación.

Justificación práctica. Los efectos del presente estudio serán de utilidad para perfeccionar la motivación con respecto a la mejora de la motivación laboral y el desempeño docente, al mismo tiempo para la elaboración de una investigación con correspondencia en las variables de estudio. Así también estos resultados se constituirán en fuentes de consulta para otras investigaciones que tengan relación con la motivación laboral y el desempeño docente.

Los objetivos de la investigación se presentan de manera general y específica, los mismos que se enuncian a continuación:

Objetivo General:

Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse”. Virú - 2019.

Objetivos Específicos.

- Identificar el nivel de motivación laboral de los docentes.
- identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa.
- Determinar la relación entre la motivación laboral y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente.
- Determinar la relación entre la motivación laboral y dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente.
- Determinar la relación entre la motivación laboral y dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente.

- Determinar la relación entre la motivación laboral y dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente.
- Determinar la relación entre el desempeño docente y dimensión necesidad de logro de la motivación laboral.
- Determinar la relación entre el desempeño docente y dimensión necesidad de afiliación de la motivación laboral.
- Determinar la relación entre el desempeño docente y dimensión necesidad de poder de la motivación laboral.

De la misma manera las hipótesis de trabajo se expresan desde los contextos generales y específicos

Hipótesis general:

Ha: Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80074 “María Caridad Agüeren de Arresse”. Virú - 2019.

Hipótesis específicas:

- Existe nivel alto de motivación laboral en los docentes.
- Existe nivel alto de desempeño docente en la Institución Educativa.
- Existe relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente.
- Existe relación significativa entre la motivación laboral y dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente.
- Existe relación significativa entre la motivación laboral y dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente.
- Existe relación significativa entre la motivación laboral y dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente.
- Existe relación significativa entre el desempeño docente y dimensión necesidad de logro de la motivación laboral.
- Existe relación significativa entre el desempeño docente y dimensión necesidad de afiliación de la motivación laboral.
- Existe relación significativa entre el desempeño docente y dimensión necesidad de poder de la motivación laboral.

II. MÉTODO

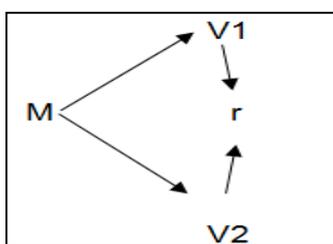
2.1. Tipo y diseño de investigación.

2.1.1 Tipo de investigación:

La investigación es de tipo aplicada, nivel descriptivo no experimental y diseño correlacional transversal. Estas investigaciones están limitadas a observar cómo actúan los fenómenos en una realidad problemática, sin intervenir en los mismos (Alfaro, 2012). Su enfoque es cuantitativo.

2.1.2 Diseño de la investigación:

Su diseño es el correlacional, debido a que estos diseños tienen como finalidad medir el grado de relación entre dos o más variables (Cazau, 2006).



Dónde:

- M** : Muestra de estudio
O₁ : Variable: Motivación laboral
O₂ : Variable: Desempeño docente
r : Grado de relación

2.2. Variables, Operacionalización.

Variables

Variable 1: Motivación laboral

Constituida por expectativas o asociaciones que se van formando y creciendo a partir de experiencias afectivas, formándose expectativas integradoras de redes asociativas entonadas en una jerarquía de fuerza o importancia en el interior de un individuo, basándose en motivos de logro, afiliación y de poder. (Adauto, 2016).

Variable 2: Desempeño docente

Para el MINEDU (2016), el desempeño docente es el proceso de interacción con los estudiantes donde interviene el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica. Es principalmente un proceso deliberado de enseñanza y aprendizaje que moviliza al magisterio al logro profesional permanente de gran importancia para el bien común.

Operacionalización

Matriz de operacionalización de la variable Motivación laboral

| VARIABLE | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA | UNIDAD DE ANÁLISIS | INSTRUMENTO |
|--|---|--|-------------------------------------|---|---|--|--|
| Variable 1. Motivación laboral Bajo (24-48) Medio (49-72) Alto (73-96) | La motivación laboral se evaluó en las dimensiones: Necesidad de logro, necesidad de afiliación y necesidad de poder (MPS), a través del cuestionario de Motivación Laboral que consta de 24 ítems. | Dimensión 1. Necesidad de Logro Bajo (7 – 14) | Promueve su desarrollo personal. | 1, 2, 3, 4, 5, 6 | Escala ordinal. Escalamiento tipo Likert de 3 categorías: | 95 docentes de la I.E. María Caridad Agüero de Arresse. Virú | Cuestionario de Motivación laboral, su autoría pertenece a McClelland. |
| | | Medio (15 – 21) Alto (22 – 28) | Comprometido con la tarea | 7 | | | |
| | | Dimensión 2. Necesidad de afiliación Bajo (9 - 18) Medio (19 – 27) Alto (28 – 36) | Compromiso con la afiliación básica | 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 | Nunca (1) Pocas veces (2) Muchas veces (3) Siempre (4) | | |
| | | Dimensión 3. Necesidad de poder (MPS). Bajo (8 – 16) Medio (17 – 24) Alto (25 – 32) | Muestra un poder benigno | 17, 18, 19, 20 | | | |
| | | | Muestra un poder explotador | 21, 22, 23, 24 | | | |

Matriz de operacionalización de la variable Desempeño docente

| VARIABLE | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA | UNIDAD DE ANÁLISIS | INSTRUMENTO |
|--|---|---|--|----------------------------------|---|--|--|
| Variable 1. Desempeño docente Bajo (40-80) Medio (81-120) Alto (121- 160) | El desempeño docente se evaluó en las dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | Dimensión 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Bajo (10 – 20) Medio (21 – 30) Alto (31 – 40) | Conoce la comprensión disciplinaria. | 1, 2, 3 | Escala ordinal. Escalamiento o tipo Likert de 5 categorías: Nunca (1) Casi nunca (2) Casi siempre (3) Siempre (4) | 95 docentes de la I.E. María Caridad Agüero de Arresse. Virú | Cuestionario de Desempeño docente, su autoría pertenece a al MINEDU (2014) y fue adaptado por: Br. Giuliana Judith Vera Vagas. |
| | | Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Bajo (19 – 38) Medio (39 – 57) Alto (58 – 76) | Gestiona el ambiente de clase. | 11,12, 13, 14, 15, 16, 17 | | | |
| | | | Gestiona la didáctica del aprendizaje. | 18, 19,20, 21, 22, 23, 24 | | | |
| | | | Evalúa los aprendizajes | 25, 26, 27, 28,29 | | | |
| | | Dimensión 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. | Promueve capacidades de gestión. | 30, 31, 32 | | | |
| | | Bajo (6 – 12) Medio (13 – 18) Alto (19 – 24) | Promueve el trabajo colaborativo con las familias y la comunidad | 33, 34, 35 | | | |
| | | Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | Se desarrolla personal y profesionalmente. | 36, 37, 38 | | | |
| | | Bajo (5 – 10) Medio (11 – 15) Alto (16 – 20) | Promueve una conducta ético profesional. | 39, 40 | | | |

2.3. Población, muestra y muestreo

Población.

La población de esta investigación está conformada por 75 docentes de la Institución Educativa N° 80074 “María Caridad Agüero Arresse”. Virú – 2019.

Tabla 1.

Población docente de la Institución Educativa N° 80074 “María Caridad Agüero Arresse”. Virú – 2019

| NIVEL | Varón | Mujer | Total |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Inicial | 0 | 6 | 6 |
| Primaria | 16 | 28 | 44 |
| Secundaria | 16 | 29 | 45 |
| Total | 32 | 63 | 95 |

Fuente: PEI de la I.E. María Caridad Agüero de Arresse. Virú, 2019.

Muestra.

La muestra estratificada está conformada por docentes de inicial, primaria y secundaria, los que hacen un total de 95 docentes. Se cree conveniente trabajar con toda la población, debido a que se espera registrar las opiniones que se tiene sobre la gestión que realizan los directivos de la Institución Educativa. La distribución de la muestra se describe en la siguiente tabla:

Tabla 2.

**Distribución de la muestra de docentes de la Institución Educativa N° 80074
“María Caridad Agüero Arresse”. Virú – 2019**

| NIVEL | Varón | Mujer | Total |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Inicial | 0 | 6 | 6 |
| Primaria | 16 | 28 | 44 |
| Secundaria | 16 | 29 | 45 |
| Total | 32 | 63 | 95 |

Fuente: *Tabla N° 1*

Muestreo

El método estadístico utilizado para la selección de la muestra fue el muestreo intencional (muestreo no probabilístico) conformado por docentes del nivel inicial, primaria y secundaria, haciendo un total de 95 trabajadores de la I.E.

Criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión.

- El personal docente nombrado y contratado tiene carga laboral hasta el término del presente año escolar.
- Disponibilidad al cambio y al perfeccionamiento docente
- El grupo es heterogéneo de sexo y edad.

Criterios de exclusión.

- Docentes que piden licencia ya sea por cuestiones personales, de salud, maternidad o en período de lactancia.
- Docentes, sobre todo contratados que no son de la zona, provienen de otras provincias, en su mayoría de Trujillo.

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

Técnica.

La técnica a utilizar es la encuesta. Consiste en la indagación, exploración y recopilación de los datos, a través de preguntas formuladas a la muestra de manera directa o indirecta (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Instrumentos.

El instrumento a utilizar para ambas variables será el cuestionario. Para Bernal (2016), el cuestionario es un conjunto de preguntas que se diseñan para recolectar los datos necesarios, con la finalidad de alcanzar los objetivos de la investigación.

Variable 1: Motivación laboral

El instrumento que se utilizó fue el test de Motivación Laboral fue elaborado por McClelland que presenta tres dimensiones: necesidad de logro (MLP), necesidad de afiliación (MAFI) y necesidad de poder (MPS); además contiene cinco indicadores: desarrollo personal, compromiso con la tarea, afiliación básica, poder benigno y poder explotador. Este test presenta 24 ítems. El instrumento fue tomado de la tesis titulada: *La motivación laboral de docentes de educación secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de Pichanaqui*, sustentada por ADAUTO CHUQUILLANQUI, Elizabeth.

El test se aplicó de manera personal, a cada docente quien tuvo un tiempo de 25 minutos como máximo, pues se espera una respuesta rápida sin posibilidad de elaborar juicios, enfatizando el aspecto valorativo antes que cognoscitivo. Cada ítem tiene cuatro alternativas de respuesta múltiple en escala Likert:

Siempre (4), Muchas veces (3), Pocas veces (2), Nunca (1)

Para evaluar la variable 1 (Motivación laboral) y las dimensiones se categorizó considerando los rangos que se muestran en el siguiente cuadro:

| Niveles | Necesidad de Logro | Necesidad de afiliación | Necesidad de poder | Motivación laboral |
|---------|--------------------|-------------------------|--------------------|--------------------|
| Bajo | [7 - 14] | [8 - 18] | [8 -16] | [24 - 48] |
| Mediano | [15 - 21] | [19 -27] | [17 - 24] | [49 - 72] |
| Alto | [22 - 28] | [28-36] | [25 - 32] | [73 - 96] |

Validez.

Para determinar la validez de contenido del Cuestionario de Motivación Laboral de McClelland se usó el método de evaluación de jueces.

Se procedió a la consulta de cinco especialistas en el tema. A cada juez se le solicitó su participación como evaluador, para ello se le envió una carta que contenía los datos generales de su especialidad y una cartilla de instrucciones generales acerca del objetivo del instrumento y procedimientos para su calificación, obteniéndose una Coeficiente de v de Aiken muy alto, que demostraron que el cuestionario cumple con todos los criterios evaluado, como lo muestra la siguiente tabla:

| Criterios | Indicador | Juicio valorativo | | | | | Coeficiente de V de Aiken |
|----------------------|---|-------------------|--------|--------|--------|--------|-----------------------------|
| | | Juez 1 | Juez 2 | Juez 3 | Juez 4 | Juez 5 | |
| 1. Claridad | Está formulado con lenguaje claro y apropiado. | SI | SI | SI | SI | SI | 1,00 |
| 2. Objetividad | Está expresado en conductas observables. | SI | SI | SI | SI | SI | 1,00 |
| 3. Pertinencia | Adecuado al avance de la ciencia pedagógica. | SI | SI | SI | SI | SI | 1,00 |
| 4. Organización | Existe una organización lógica. | SI | SI | SI | SI | SI | 1,00 |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos teóricos científicos. | SI | SI | SI | SI | SI | 1,00 |
| 6. Adecuación | Adecuado para valorar el constructo o variable a medir. | SI | SI | SI | SI | SI | 1,00 |
| 7. Consistencia | Basados en aspectos teóricos científicos. | SI | SI | SI | SI | SI | 1,00 |
| 8. Coherencia | Entre las definiciones, dimensiones e indicadores. | SI | SI | SI | SI | SI | 1,00 |
| 9. Metodología | La estrategia responde al propósito de la medición. | SI | SI | SI | SI | SI | 1,00 |
| 10. Significatividad | Es útil y adecuado para la investigación | SI | SI | SI | SI | SI | 1,00 |

Confiabilidad.

El instrumento se sometió una prueba previa antes de ser aplicado a la muestra, en este caso los sujetos evaluados fueron seleccionados de una Institución Educativa del distrito de Virú, de similares características a la muestra en estudio.

Para su análisis se hizo uso del Coeficiente de Alfa de Crombach, cuya consistencia interna de los puntajes fluctúa en valores que van de 0 a 1, donde “0” significa confiabilidad nula y “1” representa confiabilidad total. El puntaje de confiabilidad fue el siguiente:

| Alfa de Crombach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,844 | 24 |

Como registra en el cuadro anterior y según los elementos estandarizados de ítems, obteniéndose un puntaje de 0,844 lo que demuestra una consistencia interna alta según el Coeficiente de Alfa de Crombach, razón por la cual, el instrumento es totalmente confiable.

Variable 2: Desempeño docente

El instrumento se denomina ficha de autoevaluación del desempeño profesional docente cuya autoría pertenece al MINEDU (2014) fue adaptado por: Br. Giuliana Judith Vera Vagas, y que fuera tomado de la tesis titulada: Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de primaria, red educativa N° 18 – UGEL 06, Lurigancho, 2017.

Es un ficha de autoevaluación estuvo estructurada en: datos informativos, instrucciones y 40 ítems con alternativas de respuesta de opción múltiple, de Tipo Likert, estructurados con cuatro alternativas de respuestas, como: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = Casi siempre, 4 = Siempre, relacionados con la variable desempeño docente, cuyas dimensiones fueron: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. La calificación se dio con una dirección positiva y negativa.

Sus niveles de rango son:

| Niveles | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | Desempeño docente |
|---------|---|--|--|--|-------------------|
| Bajo | Bajo [10– 20] | Bajo [19–38] | Bajo [6–12] | Bajo [5-10] | [40 - 80] |
| Mediano | Medio [21–30] | Medio [39–57] | Medio [13–18] | Medio [11-15] | [81 - 120] |
| Alto | Alto [31–40] | Alto [5 –76] | Alto [19-24] | Alto [16-20] | [121 -160] |

Validez.

El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos, con un resultado de aplicable. Tal como se demuestra en la siguiente tabla:

| N° | Grado académico | Nombres y apellidos del experto | Dictamen |
|----|-----------------|---------------------------------|------------------|
| 1 | MAGÍSTER | Pérez Pérez, Miguel Ángel | APLICABLE |

Confiabilidad.

El instrumento se sometió a una prueba previa antes de ser aplicado a la muestra, en este caso los sujetos a evaluar fueron seleccionados de una Institución Educativa del distrito de Virú, de similares características a la muestra en estudio.

Para su análisis se usó del Coeficiente de Alfa de Crombach, cuya consistencia interna de los puntajes fluctúa en valores que van de 0 a 1, donde “0” significa confiabilidad nula y “1” representa confiabilidad total.

El puntaje obtenido fue el siguiente:

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Crombach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,918 | 40 |

2.5. Método de análisis de datos

Para analizar los datos se aplicó las técnicas de la estadística descriptiva y la estadística inferencial, las que permitieran que los datos sean presentados e interpretados en sus respectivas tablas y gráficos.

Para contrastar las hipótesis y establecer el grado de asociación entre motivación laboral y desempeño docente y entre sus respectivas dimensiones, se procesaron los datos utilizando la prueba no paramétrica correlacional de Spearman (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Para la interpretación del grado de relación positiva entre las variables se tendrá en cuenta la siguiente valoración:

| | |
|---------------|--|
| -1 | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0,9 a -0,99 | Correlación negativa muy alta |
| -0,7 a -0,89 | Correlación negativa alta |
| -0,4 a -0,69 | Correlación negativa moderada |
| -0,2 a -0,39 | Correlación negativa baja |
| -0,01 a -0,19 | Correlación negativa muy baja |
| 0 | Correlación nula |
| 0,01 a 0,19 | Correlación positiva muy baja |
| 0,2 a 0,39 | Correlación positiva baja |
| 0,4 a 0,69 | Correlación positiva moderada |
| 0,7 a 0,89 | Correlación positiva alta |
| 0,9 a 0,99 | Correlación positiva muy alta |
| 1 | Correlación positiva grande y perfecta |

2.6. Aspectos éticos:

La investigación que involucra a sujetos humanos requiere de una detenida consideración de procedimientos que fueron aplicados para proteger sus derechos (Hernández, 2010).

a. En relación a la ética

- Consentimiento informado.
- Intimidad, anonimato, confidencialidad.
- Dignidad humana.
- Beneficencia, costos y reciprocidad.

b. En relación al rigor científico

- Formalidad: Los datos obtenidos fueron sujetos sólo a la durabilidad de la investigación.
- Credibilidad: Fundada por la verdad establecida mutuamente entre el investigador y el informante.
- Transferibilidad: Posibilidad de transferir el estudio hacia otros contextos, ámbito o grupos.

III. RESULTADOS.

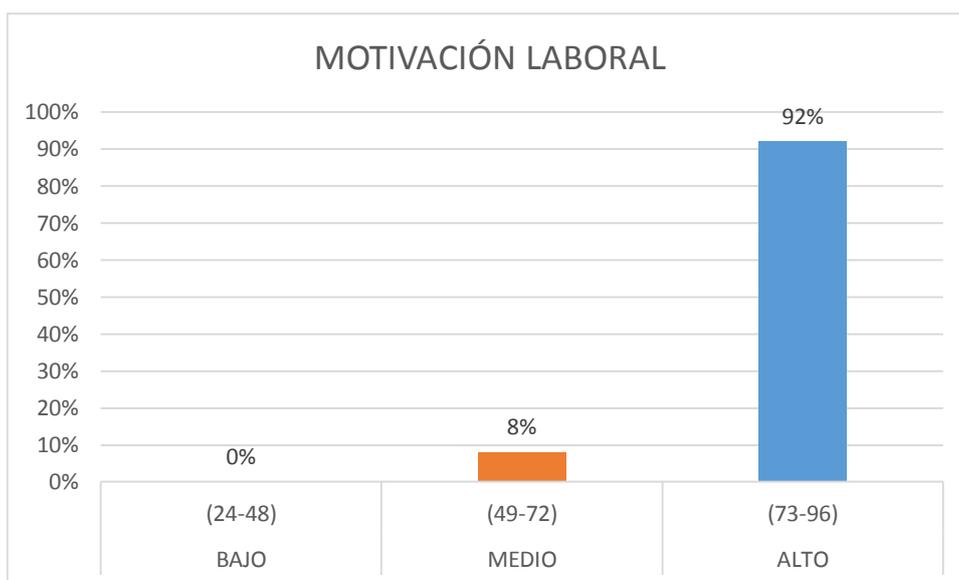
3.1. Descripción de resultados de los niveles de motivación laboral y desempeño docente.

Tabla 3.

Descripción de los niveles de motivación laboral

| NIVELES | FRECUENCIA | |
|--------------|------------|------------|
| | f | % |
| BAJO | 0 | 0 |
| MEDIO | 8 | 8 |
| ALTO | 87 | 92 |
| TOTAL | 95 | 100 |

Fuente: Cuestionario realizado por el docente



Fuente: Tabla N° 3

Figura 1. Descripción de los niveles de motivación laboral

Interpretación.

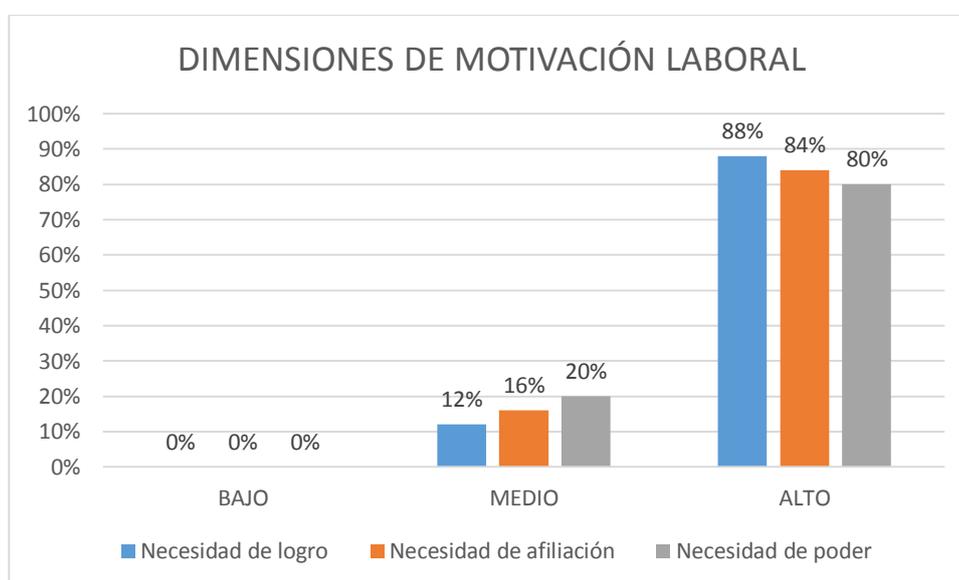
Se observan las opiniones que tienen los docentes sobre la motivación laboral aplicada en la I.E. María Caridad Agüero de Arresse. No se registra puntaje para el nivel bajo, el nivel medio alcanza el 8% y el nivel alto obtiene el 92%.

Tabla 4.

Niveles de las dimensiones de motivación laboral

| NIVELES | Necesidad de logro | | Necesidad de afiliación | | Necesidad de poder | |
|--------------|--------------------|-----|-------------------------|-----|--------------------|-----|
| | f | % | f | % | f | % |
| BAJO | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| MEDIO | 11 | 12 | 15 | 16 | 19 | 20 |
| ALTO | 84 | 88 | 80 | 84 | 76 | 80 |
| TOTAL | 95 | 100 | 95 | 100 | 95 | 100 |

Fuente: Cuestionario realizado por el docente



Fuente: Tabla N° 4

Figura 2. Niveles de las dimensiones de motivación laboral

Interpretación:

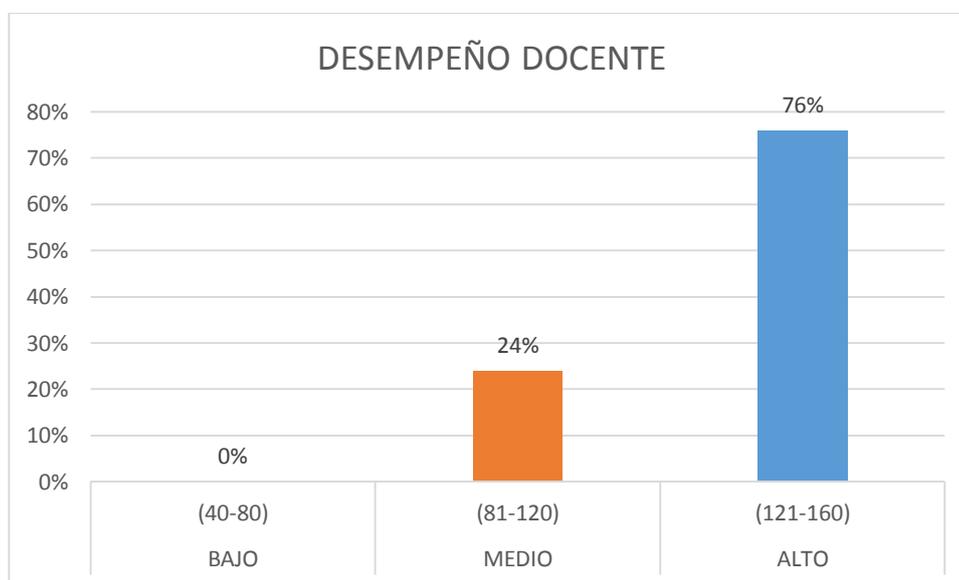
Se describe los niveles de valor de las dimensiones de la variable motivación laboral según las apreciaciones de los docentes de la muestra. Los resultados son los siguientes: La dimensión necesidad de logro, el nivel bajo no registra puntaje alguno, el nivel medio alcanza el 12% y el alto un 88%. La dimensión necesidad de afiliación, el nivel bajo no registra puntaje alguno, el nivel medio alcanza el 16% y el nivel alto el 84%. La dimensión necesidad de poder, el nivel bajo no registra puntaje alguno, el 20% el nivel medio y el 80% el nivel alto.

Tabla 5.

Descripción de los niveles de desempeño docente

| NIVELES | FRECUENCIA | |
|--------------|------------|------------|
| | f | % |
| BAJO | 0 | 0 |
| MEDIO | 23 | 24 |
| ALTO | 72 | 76 |
| TOTAL | 95 | 100 |

Fuente: Cuestionario realizado por el docente



Fuente: Tabla N° 5

Figura 3. Descripción de los niveles de desempeño docente

Interpretación.

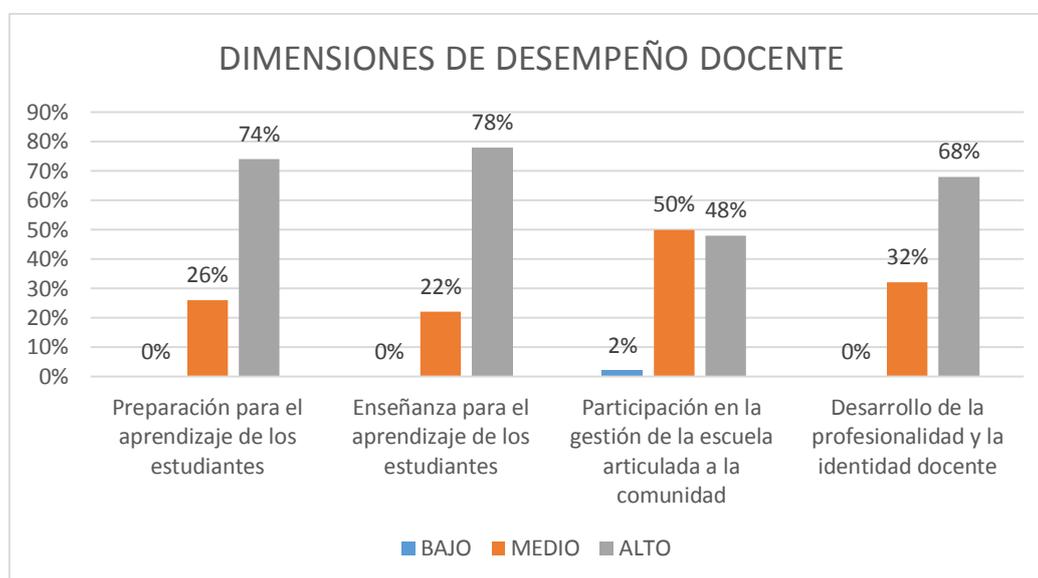
Se describen los puntajes según las opiniones que tienen los docentes de la muestra en cuanto al desempeño docente aplicado en la I.E. No se registra puntaje alguno en el nivel bajo, el nivel medio obtuvo el 24% y el nivel alto 76%.

Tabla 6.

Niveles de las dimensiones de desempeño docente

| NIVELES | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | |
|--------------|--|-----|--|-----|---|-----|---|-----|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| BAJO | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| MEDIO | 25 | 26 | 21 | 22 | 48 | 50 | 30 | 32 |
| ALTO | 70 | 74 | 74 | 78 | 47 | 48 | 65 | 68 |
| TOTAL | 95 | 100 | 95 | 100 | 95 | 100 | 95 | 100 |

Fuente: Cuestionario realizado por el docente



Fuente: Tabla N° 6

Figura 4. Niveles de las dimensiones de desempeño docente

Interpretación:

Se describe las percepciones que tiene el docente de cada una de las dimensiones de desempeño docente. Se obtiene los siguientes resultados: en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, no se registra puntaje en el nivel bajo, el 26% se ubica en el nivel medio y el 74% en el nivel alto. La dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, no se registran puntaje en el nivel bajo, el 22% alcanza el nivel medio y el 78% el nivel alto. La dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, alcanza el 2% en su nivel bajo, el 50% el nivel medio y el 48% el nivel alto. La dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, no se registra puntaje en el nivel bajo, un 32% para su nivel medio y un 68% para el nivel alto.

Tabla 7.**Correlaciones entre cada dimensión de motivación laboral y el desempeño docente**

| | Dimensiones | DESEMPEÑO DOCENTE |
|-------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| Necesidad de logro | Correlación de Rho Spearman | 0.084 |
| | Sig. (bilateral) | 0.560 |
| | N | 95 |
| Necesidad de afiliación | Correlación de Rho Spearman | -0.050 |
| | Sig. (bilateral) | 0.728 |
| | N | 95 |
| Necesidad de poder (MPS) | Correlación de Rho Spearman | -0.074 |
| | Sig. (bilateral) | 0.609 |
| | N | 95 |
| MOTIVACIÓN LABORAL | Correlación de Rho Spearman | -0.077 |
| | Sig. (bilateral) | 0.593 |
| | N | 95 |

Interpretación.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Motivación laboral y Desempeño docente es -0.077, correlación negativa muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.593 (p valor > 0.05), por lo tanto, no existe correlación significativa.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Desempeño docente y dimensión necesidad de logro es 0.084, correlación positiva muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.560 (p valor > 0.05), por lo tanto, no existe correlación significativa.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Desempeño docente y dimensión necesidad de afiliación es -0.050, correlación negativa muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.728 (p valor > 0.05), por lo tanto, no existe correlación significativa.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Desempeño docente y dimensión necesidad de poder (MPS) es -0.074, correlación negativa muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.609 (p valor > 0.05), por lo tanto, no existe correlación significativa.

Tabla 8.

Correlaciones entre las dimensiones del desempeño docente y motivación laboral.

| Dimensiones | MOTIVACIÓN LABORAL | |
|--|-----------------------------|--------|
| Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | Correlación de Rho Spearman | 0.051 |
| | Sig. (bilateral) | 0.722 |
| | N | 95 |
| Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | Correlación de Rho Spearman | -0.093 |
| | Sig. (bilateral) | 0.523 |
| | N | 95 |
| Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | Correlación de Rho Spearman | -0.071 |
| | Sig. (bilateral) | 0.626 |
| | N | 95 |
| Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | Correlación de Rho Spearman | -0.092 |
| | Sig. (bilateral) | 0.525 |
| | N | 95 |
| DESEMPEÑO DOCENTE | Correlación de Rho Spearman | -0.077 |
| | Sig. (bilateral) | 0.593 |
| | N | 95 |

Interpretación.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Desempeño docente y Motivación laboral es -0.077, correlación negativa muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.593 (p valor > 0.05), por lo tanto, no existe correlación significativa.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Motivación laboral y dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes es 0.051, correlación positiva muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.722 (p valor > 0.05), por lo tanto, no existe correlación significativa.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Motivación laboral y dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es -0.093, correlación negativa muy

baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.523 (p valor > 0.05), por lo tanto, no existe correlación significativa.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Motivación laboral y dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es -0.071, correlación negativa muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.626 (p valor > 0.05), por lo tanto, no existe correlación significativa.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Motivación laboral y dimensión desarrollo de la profesionalidad y al identidad docente es -0.092, correlación negativa muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.525 (p valor > 0.05), por lo tanto, no existe correlación significativa.

IV. DISCUSIÓN

La motivación laboral como lo manifiesta Robbins (2013) es considerada como el esfuerzo que le pone la persona al momento de ejercer su labor, la cual la realiza con intensidad, dirección y persistencia. En cuanto al desempeño docente, el MINEDU (2012) define a éste como el comportamiento y actuación observable en distintos procesos y que son evaluadas para expresar las competencias ejercidas por los docentes.

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse”. Virú – 2019, se llevó a determinar que no existe relación significativa entre motivación laboral y desempeño docente, habiéndose obtenido un $p = 0.593 > 0.05$. Resultados que coinciden con Bruno (2017) que estudió sobre la Motivación Laboral y Desempeño Docente en Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07, en una muestra de 61 maestras de educación inicial, obteniendo un Rho de Spearman igual a 0,223 y una $p = 0.085$, lo que demuestra que no hay relación significativa entre las dos variables y sus dimensiones. Pero que discrepan de Aguirre 2018, que en su trabajo sobre Motivación laboral y desempeño docente en una I.E. de Punchao, realizado en 30 docentes como muestra de estudio, obtuvo un $p = 0.001$, menor al de significancia $=0.05$ y un valor de correlación de 0.582 lo que determina la existencia de correlación positiva entre las variables.

Se encontró que el nivel de Motivación laboral y en cada una de sus dimensiones necesidad de logro, necesidad de afiliación y necesidad de poder, se ubican en el nivel Alto, que podría deber a que según Larico (2015) la considera como el proceso interno que experimenta el docente y que lo obliga a esforzarse y demostrar un buen empeño en su labor. Resultados que concuerdan con Ruiz (2015) en la tesis: Comprobación del dominio de autonomía, mediadores psicológicos y la motivación sobre la satisfacción del docente. España, que consideró una muestra a 110 docentes, en el que se señala de manera positiva la satisfacción docente sobre todo en los dominios autonomía, mediación psicológica, y motivación auto determinada, los cuales influyen en el aumento del índice para reducir el agotamiento favoreciendo en la tarea del desempeño de los docentes. Según el investigador nos menciona que las tipologías de motivación se enlazan absolutamente con la merma del profesor y mejora en gran medida con la disposición de labor, en cambio la disminución auto determinada lo ejecutaron efectivamente con la debilitación del trabajo profesional y con el uso de coacción externamente hacia mejorar

en esta labor académica. También los intermediarios psíquicos ayudaron a la complacencia magistral.

Se encontró que el nivel de Desempeño docente y en cada una de sus dimensiones Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad se ubican en el nivel Alto, mientras que la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se encuentra en nivel medio; lo que podría deberse a que se da de ésta forma porque el desempeño docente es un proceso de interacción que el docente realiza con los estudiantes a través de la planeación, la evaluación y la reflexión pedagógica (MINEDU, 2016). Resultados que concuerdan con Lozano (2014) que en el trabajo de investigación: Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño en docentes de la Facultad de Medicina Humana de la UPAO de Trujillo, en una muestra representativa de 103 docentes de Medicina, obtuvieron un nivel de valor de bueno, sin embargo, existe influencia significativa y positiva de la Satisfacción laboral con el desempeño docente.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. No existe correlación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente de los docente con ($Rho = -0.077$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.593 (p valor > 0.05).
- 5.2. El nivel de motivación laboral de los docentes y en cada una de sus dimensiones necesidad de logro, necesidad de afiliación y necesidad de poder, se ubican en el nivel Alto.
- 5.3. El nivel de desempeño docente y en las dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se ubican en el nivel alto, a excepción de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad que se ubica en el nivel medio.
- 5.4. No existe correlación significativa entre el Desempeño docente y la dimensión necesidad de logro con ($Rho = 0.084$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.560 (p valor > 0.05).
- 5.5. No existe correlación significativa entre el Desempeño docente y la dimensión necesidad afiliación con ($Rho = -0.050$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.728 (p valor > 0.05).
- 5.6. No existe correlación significativa entre el Desempeño docente y la dimensión necesidad de poder (MPS) con ($Rho = -0.074$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.609 (p valor > 0.05).
- 5.7. No existe correlación significativa entre la motivación laboral y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes con ($Rho = 0.051$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.722 (p valor > 0.05).
- 5.8. No existe correlación significativa entre la motivación laboral y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con ($Rho = -0.093$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.523 (p valor > 0.05).
- 5.9. No existe correlación significativa entre la motivación laboral y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con ($Rho = -0.071$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.626 (p valor > 0.05).
- 5.10. No existe correlación significativa entre la motivación laboral y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y al identidad docente con ($Rho = -0.092$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.525 (p valor < 0.05).

VI. RECOMENDACIONES

- Comunicar los resultados de esta investigación a los que dirigen la Institución Educativa para que tomen las medidas necesarias para seguir motivando a sus docentes, capacitándolo para que su desempeño docente siga incentivándose y ejerzan bien su papel de enseñanza.
- Proponer políticas de motivación laboral basadas en mejorar el clima laboral buscando la satisfacción de cada uno de los integrantes de la institución educativa, para impulsar un desempeño docente de calidad.
- Al director de la Institución Educativa insertar estrategias de capacitación permanente en aras de realizar la mejora continua de la calidad educativa, propiciando los medios necesarios para obtener resultados alentadores al término del periodo académico.

REFERENCIAS

- Adauto (2016). *La motivación laboral de docentes de educación secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de Pichanaqui*. Tesis de Maestría. Universidad nacional del centro del Perú.
- Aguirre, A. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao – 2018*. Huánuco, Perú.
- Bruno, A. (2017). *Motivación Laboral y Desempeño Docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07 – 2016*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Calvo, C. (2014). *Supervisión Pedagógica y Desempeño Profesional Docente en la Institución Educativa Emblemática “Toribio Rodríguez de Mendoza” – San Nicolás*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Trujillo - Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta Edición, editorial McGraw Hill – México (D.F.).
- Lozano, A (2014). *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego, 2012*. Tesis de Maestría. Universidad Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
- Marino, A. (2017). *Motivación laboral y desempeño de los docentes de la red educativa rural “San Pedro” Quiruvilca, 2015*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo.
- Matías, M. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla UGEL 1, 2015* TESIS de Maestría. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2014). *Protocolo de Acompañamiento Pedagógico*. (1ra.ed.). Lima, Perú: Editorial MACOLE S.R.L.
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Resolución de secretaria general N° 304. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación del Perú (2017). *Protocolo para la implementación de línea de fortalecimiento del desempeño a docentes y directivos dirigido a los acompañantes de Soporte Pedagógico*. Lima, Perú: Editorial MACOLE

- Orejuela, J. (2014). *Psicología de las organizaciones y del trabajo*. Colombia: Editorial Bonaventuriana.
- Pérez, L., Santillán, M. (2012). *Relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes, dentro del contexto de acompañamiento integral, en la institución educativa Fe y Alegría n° 36 – La Esperanza*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú.
- Ríos, J. y Romero, Y. (2018). *Motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa. Huánuco – 2018*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Huánuco, Perú.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Ruiz, M (2015). *Soporte de Autonomía y Motivación en Educación*. Tesis doctoral. Asociación Universitaria de Educación y Psicología de España.
- Véliz, I. (2016). *Factores motivacionales presentes de los docentes del colegio particular mixto imperial*. Tesis de Grado. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Vera, G. (2017). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de primaria, Red educativa N° 18 – UGEL 06, Lurigancho*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO 1

TEST DE MOTIVACIÓN LABORAL

Esta encuesta es anónima le pedimos sinceridad en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información brindada tenga carácter estricto de confiabilidad y de uso estrictamente reservados con fines de investigación.

A continuación, encontrarás una lista de afirmaciones y deberás marcar con un aspa (X) de acuerdo a la siguiente escala:

| | | | |
|----------------|--------------------|---------------------|----------------|
| Nivel 1 | Nivel 2 | Nivel 3 | Nivel 4 |
| Nunca | Pocas veces | Muchas veces | Siempre |

| N° | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|---|---|---|---|---|
| 01 | Disfruto mucho las actividades pedagógicas que exigen desempeñarme a fondo para cumplirlas. | | | | |
| 02 | Prefiero las actividades pedagógicas que son innovadoras. | | | | |
| 03 | Disfruto las actividades pedagógicas que implican obstáculos a vencer. | | | | |
| 04 | Cuando enseño a mis estudiantes, estoy dispuesta a vencer todos los obstáculos. | | | | |
| 05 | Me satisfacen los resultados académicos que mejoran los niveles de aprendizaje de mis estudiantes. | | | | |
| 06 | Lo importante es mejorar mi desempeño como docente, aun cuando cueste trabajo lograrlo. | | | | |
| 07 | Cuando preparo mis sesiones de aprendizaje, con tiempo, los niveles de aprendizaje de mis estudiantes mejoran | | | | |
| 08 | Asigno trabajos grupales en cada sesión de aprendizaje, porque los resultados se logran cuando hay exigencia mutua. | | | | |
| 09 | La cualidad que más me impacta de mis estudiantes es su refuerzo por mejorar sus aprendizajes. . | | | | |
| 10 | Planifico las actividades del colegiado con mis colegas porque me permite mejorar mi desempeño como docente. | | | | |
| 11 | Cada vez que puedo relaciono el trabajo colegiado con la oportunidad de involucrarme más con mis colegas. | | | | |
| 12 | Me siento más confiada cuando tengo el apoyo de mis directivos y demás colegas. | | | | |
| 13 | Los resultados son más importantes cuando comparto estrategias de enseñanza y aprendizaje con mis demás colegas. | | | | |
| 14 | Valoro en mi trabajo como docente la fidelidad con los compromisos asumidos. | | | | |
| 15 | En el trabajo como docente hay que apoyar a mis colegas cuando cometen errores. | | | | |
| 16 | El éxito de mi trabajo como docente depende del grado de afecto que recibo de mis colegas y directivos | | | | |
| 17 | Saberme responsable de mi institución educativa, contribuye a mi realización personal. | | | | |
| 18 | Hay que ser claros con mis colegas para que entiendan las cosas que deben realizar. | | | | |

| | | | | | |
|-----------|--|--|--|--|--|
| 19 | Todas las tareas académicas son importantes si uno sabe entenderlas apropiadamente. | | | | |
| 20 | .Yo prefiero ayudar a mis colegas que tratan de superar su desempeño como docente. | | | | |
| 21 | Es importante asumir el liderazgo para utilizar los beneficios institucionales en provecho propio. | | | | |
| 22 | Me satisface cuando hago prevalecer en mi institución educativa la razón antes que la fuerza | | | | |
| 23 | Me produce regocijo el tener la oportunidad de liderar en mi institución educativa | | | | |
| 24 | Siempre trato de cambiar la actitud negativa de mis colegas para que sean útiles. | | | | |

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MOTIVACIÓN LABORAL

| Nº | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

TÍTULO: Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse”. Virú - 2019.

AUTORA: Br. Gutiérrez, Silvia

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADOR | ÍTEMS | OPCIONES | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES |
|--------------------|-------------------------|----------------------------------|---|----------|--------------|-------------|-------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|
| | | | | Siempre | Muchas veces | Pocas veces | Nunca | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| MOTIVACIÓN LABORAL | NECESIDAD DE LOGRO | Promueve su desarrollo personal. | 1. Disfruto mucho las actividades pedagógicas que exigen desempeñarme a fondo para cumplirlas. | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | | 2. Prefiero las actividades pedagógicas que son innovadoras. | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | | 3. Disfruto las actividades pedagógicas que implican obstáculos a vencer. | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | | 4. Cuando enseño a mis estudiantes, estoy dispuesta a vencer todos los obstáculos. | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | | 5. Me satisfacen los resultados académicos que mejoran los niveles de aprendizaje de mis estudiantes. | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | | 6. Lo importante es mejorar mi desempeño como docente, aun cuando cueste trabajo lograrlo. | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | Compromiso con la tarea | | | | | x | | x | | x | | x | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|--------------------|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| NECESIDAD DE AFILIACIÓN | Afiliación básica. | 8. Asigno trabajos grupales en cada sesión de aprendizaje, porque los resultados se logran cuando hay exigencia mutua. | | | | | | | x | | x | | x | | x | | | |
| | | 9. La cualidad que más me impacta de mis estudiantes es su refuerzo por mejorar sus aprendizajes. . | | | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | 10. Planifico las actividades del colegiado con mis colegas porque me permite mejorar mi desempeño como docente. | | | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | 11. Cada vez que puedo relaciono el trabajo colegiado con la oportunidad de involucrarme más con mis colegas. | | | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | 12. Me siento más confiada cuando tengo el apoyo de mis directivos y demás colegas. | | | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | 13. Los resultados son más importantes cuando comparto estrategias de enseñanza y aprendizaje con mis demás colegas. | | | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | 14. Valoro en mi trabajo como docente la fidelidad con los compromisos asumidos. | | | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | 15. En el trabajo como docente hay que apoyar a mis colegas cuando cometen errores. | | | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | 16. El éxito de mi trabajo como docente depende del grado de afecto que recibo de mis colegas y directivos | | | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| NECESIDAD DE PODER | Poder benigno | 17. Saberme responsable de mi institución educativa, contribuye a mi realización personal. | | | | | | | x | | x | | x | | x | | | |
| | | 18. Hay que ser claros con mis colegas para que entiendan las cosas que deben realizar. | | | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | 19. Todas las tareas académicas son importantes si uno sabe entenderlas apropiadamente. | | | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | 20. Yo prefiero ayudar a mis colegas que tratan de superar su desempeño como docente. | | | | | | | | x | | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|------------------|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|
| | | Poder explotador | 21. Es importante asumir el liderazgo para utilizar los beneficios institucionales en provecho propio. | | | | | | x | | x | | x | | x | |
| | | | 22. Me satisface cuando hago prevalecer en mi institución educativa la razón antes que la fuerza | | | | | | x | | x | | x | | x | |
| | | | 23. Me produce regocijo el tener la oportunidad de liderar en mi institución educativa | | | | | | x | | x | | x | | x | |
| | | | 24. Siempre trato de cambiar la actitud negativa de mis colegas para que sean útiles. | | | | | | x | | x | | x | | x | |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Motivación laboral

OBJETIVO: Medir el nivel de Motivación laboral en los docentes

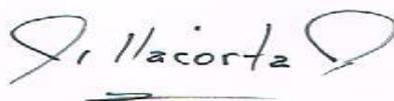
DIRIGIDO A: Personal docente de la Institución Educativa N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse”. Virú - 2019.

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Mg. Henry Villacorta Valencia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

| Muy bueno | Bueno | Regular | Deficiente | Muy deficiente |
|-----------|-------|---------|------------|----------------|
| | x | | | |



FIMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 02

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

| | | | |
|--|--|------|--|
| | FICHA DE AUTOEVALUACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE | DRE | |
| | | UGEL | |
| | | I.E. | |

I. DATOS INFORMATIVOS

| | | | | | |
|--------------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|-------------------------|---------------|
| NOMBRE DEL DOCENTE: | | | | | |
| INSTITUCION EDUCATIVA : | | | | | |
| GRADO: | | SECCION: | | TURNO: | |
| CANTIDAD DE ESTUDIANTES | VARONES: | | MUJERES: | | TOTAL: |
| FECHA: | / / 20 | HORA DE INICIO: | | HORA DE TÉRMINO: | |

II. INSTRUCCIONES

Marque con (x) la opción que considera correcta en relación a la pregunta planteada. Tomando en cuenta la escala siguiente:

| ESCALA | | EQUIVALENCIA | PUNTAJE |
|--------|--------------|---|---------|
| a. | Siempre | Cumple óptimamente con lo previsto en el indicador. | 4 |
| b. | Casi siempre | Cumple satisfactoriamente con los requerimientos del indicador. | 3 |
| c. | Casi nunca | Cumple parcialmente con los requerimientos del indicador. | 2 |
| d. | Nunca | No cumple. | 1 |

III. ESTRUCTURA

| | |
|-----------|---|
| A. | PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES |
|-----------|---|

| N° | DESCRIPCIÓN / ENUNCIACIÓN | ESCALA VALORACION | | | |
|---|---|-------------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| CONOCIMIENTO Y COMPRENSIÓN DISCIPLINAR | | | | | |
| 1 | Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales. | | | | |
| 2 | Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. | | | | |
| 3 | Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. | | | | |
| PLANEACION | | | | | |
| 4 | Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. | | | | |
| 5 | Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes. | | | | |
| 6 | Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. | | | | |
| 7 | Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes. | | | | |
| 8 | Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. | | | | |
| 9 | Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. | | | | |

| N° | DESCRIPCIÓN / ENUNCIACIÓN | ESCALA VALORACION | | | |
|------------------------|---|-------------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10 | Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo. | | | | |
| PUNTAJE PARCIAL | | | | | |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | |

| | |
|-----------|---|
| B. | ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES |
|-----------|---|

| N° | DESCRIPCIÓN / ENUNCIACIÓN | ESCALA VALORACION | | | |
|--------------------------------------|--|-------------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| GESTIÓN DEL AMBIENTE DE CLASE | | | | | |
| 11 | Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. | | | | |
| 12 | Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje. | | | | |
| 13 | Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes. | | | | |
| 14 | Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales. | | | | |
| 15 | Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. | | | | |
| 16 | Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. | | | | |
| 17 | Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas. | | | | |
| GESTIÓN DIDÁCTICA | | | | | |
| 18 | Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas. | | | | |
| 19 | Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. | | | | |
| 20 | Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso. | | | | |
| 21 | Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes. | | | | |
| 22 | Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender. | | | | |
| 23 | Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje. | | | | |
| 24 | Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales. | | | | |

| EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES | | | | | |
|---------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 25 | Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes. | | | | |
| 26 | Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes. | | | | |
| 27 | Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. | | | | |
| 28 | Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder. | | | | |
| 29 | Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje. | | | | |
| PUNTAJE PARCIAL | | | | | |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | |

C.

PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

| N° | DESCRIPCIÓN / ENUNCIACIÓN | ESCALA VALORACION | | | |
|---|--|-------------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| CAPACIDADES DE GESTIÓN | | | | | |
| 30 | Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. | | | | |
| 31 | Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo. | | | | |
| 32 | Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela. | | | | |
| TRABAJO COLABORATIVO CON LAS FAMILIAS Y LA COMUNIDAD | | | | | |
| 33 | Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. | | | | |
| 34 | Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. | | | | |
| 35 | Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados. | | | | |
| PUNTAJE PARCIAL | | | | | |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | |

D.**DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE**

| N° | DESCRIPCIÓN / ENUNCIACIÓN | ESCALA VALORACION | | | |
|--|--|-------------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL | | | | | |
| 36 | Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. | | | | |
| 37 | Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. | | | | |
| 38 | Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. | | | | |
| CONDUCTA ÉTICO PROFESIONAL | | | | | |
| 39 | Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos. | | | | |
| 40 | Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. | | | | |
| PUNTAJE PARCIAL | | | | | |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | |

| SUB PRODUCTOS | Puntajes obtenidos |
|--|--------------------|
| A. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | |
| B. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | |
| C. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | |
| D. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | |
| VALOR TOTAL | |

IV. OBSERVACIONES.

.....

...

.....

FIRMA DEL PROFESOR ENTREVISTADO

| | | | |
|-----------------------------------|----------------------------|--------------|--|
| ENCARGADO DE LA ENTREVISTA | Nombres y Apellidos | | |
| | | | |
| CARGO | | FIRMA | |

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

| Nº | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 | P34 | P35 | P36 | P37 | P38 | P39 | P40 | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|---|
| 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | | | |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | | | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 6 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 10 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 16 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 17 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | |

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO: TÍTULO: Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse”. Virú - 2019.

AUTORA: Br. Gutiérrez, Silvia

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADOR | ÍTEMS | OPCIONES | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES |
|-------------------|--|-------------------------------------|--|----------|--------------|------------|-------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|
| | | | | Siempre | Casi siempre | Casi nunca | Nunca | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DESEMPEÑO DOCENTE | PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES | Conoce la comprensión disciplinaria | 1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales. | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | | 2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | | 3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | Planifica eficientemente | 4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | | 5. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que | | | | | x | | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------------------|--|---|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
| | | | el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 11. Construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES | Gestión del ambiente de clase | | 11. Construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales. | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|-------------------|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| | | | 15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 17. Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Gestión didáctica | 18. Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | 20. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso | | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | 21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | 22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender | | | | | | | | X | | X | | X | | X | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A | Evaluación de los aprendizajes | 23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Capacidades de gestión | 30. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 31. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE | Trabajo colaborativo con las familias y la comunidad | 32. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 34. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados. | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Desarrollo personal y profesional | 36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. | | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | Conducta ética profesional. | 39. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos. | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Desempeño docente

OBJETIVO: Medir el nivel de Desempeño docente en los docentes

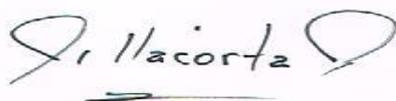
DIRIGIDO A: Personal docente de la Institución Educativa N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse”. Virú - 2019.

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Mg. Henry Villacorta Valencia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

| Muy bueno | Bueno | Regular | Deficiente | Muy deficiente |
|-----------|-------|---------|------------|----------------|
| | x | | | |



FIMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 03

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse”. Virú - 2019.

AUTORA: Br. Gutiérrez, Silvia

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DISEÑO DE INVESTIGACIÓN |
|---|--|--|--|--|---|
| <p>General: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse”, Virú, 2019?</p> <p>Específicos: ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en los docentes? ¿Cuál es el nivel de desempeño docente?</p> | <p>General: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse”. Virú - 2019.</p> <p>Específicos: Determinar el nivel de motivación laboral de los docentes. Determinar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa. Determinar la relación entre la motivación</p> | <p>General Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse”. Virú - 2019.</p> <p>Específicas: Existe nivel alto de motivación laboral en los docentes. Existe nivel alto de desempeño docente en la Institución Educativa.</p> | <p>Variable 1 Motivación laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de logro. • Necesidad de afiliación. • Necesidad de poder. <p>Variable 2 Desempeño docente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. • Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. • Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. | <p>La motivación laboral se evaluó en las dimensiones: Necesidad de logro, Necesidad de afiliación y Necesidad de poder; a través del Cuestionario: “Motivación laboral” que consta de 24 ítems.</p> <p>El desempeño docente en las dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes,</p> | <p>Por su finalidad: Aplicada</p> <p>Por el enfoque: Cuantitativa</p> <p>Por el Tipo: No experimental</p> <p>Por su carácter: Correlacional-Descriptiva</p> <p>Por el alcance: transversal</p> <p>Población: 95 docentes Instrumento: cuestionario</p> |

| | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|
| <p>¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente?</p> | <p>laboral y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación</p> | <p>Existe relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad que consta de 40 ítems.</p> | |
| <p>¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente?</p> | <p>laboral y dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación</p> | <p>Existe relación significativa entre la motivación laboral y dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente.</p> | | | |
| <p>¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente?</p> | <p>laboral y dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación</p> | <p>Existe relación significativa entre la motivación laboral y dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente.</p> | | | |
| <p>¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y dimensión desarrollo de la profesionalidad y la</p> | <p>laboral y dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente.</p> | <p>Existe relación significativa entre la motivación laboral y dimensión desarrollo de la profesionalidad y la</p> | | | |

| | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|
| <p>identidad docente del desempeño docente?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y dimensión necesidad de logro de la motivación laboral</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y dimensión necesidad de afiliación de la motivación laboral?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y dimensión necesidad de poder de la motivación laboral?</p> | <p>Determinar la relación entre el desempeño docente y dimensión necesidad de logro de la motivación laboral.</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño docente y dimensión necesidad de afiliación de la motivación laboral.</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño docente y dimensión necesidad de poder de la motivación laboral.</p> | <p>identidad docente del desempeño docente.</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y dimensión necesidad de logro de la motivación laboral.</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y dimensión necesidad de afiliación de la motivación laboral.</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y dimensión necesidad de poder de la motivación laboral.</p> | | | |
|---|--|---|--|--|--|