



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Motivación y desempeño laboral en docentes de la Oficina de Educación
Católica Castrense, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Br. Julia Irma Suarez Mendoza (ORCID: 0000-0002-5084-4194)

ASESORA:

Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

A mi hijo Jesús Ignacio, mi esposo Fernando Bojórquez y mi hermana Liduvina Suarez por estar siempre apoyándome y alentándome a seguir creciendo profesionalmente.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por la oportunidad que me da de continuar estudiando; también a la asesora Francis Ibarquen Cueva y a mi familia por alentarme a seguir superándome día a día.

Página del jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo, **Julia Irma Suarez Mendoza**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Docencia y Gestión Educativa, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Motivación y desempeño laboral en docentes de la oficina de educación católica castrense, 2019” presentada, en 58 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión y Calidad Educativa es de mí autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

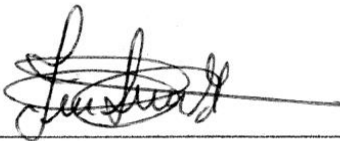
No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 22 de setiembre del 2019



Firma

Julia Irma Suarez Mendoza

DNI: 10288671

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	01
II. Método	09
2.1. Tipo y diseño de investigación	09
2.2. Operacionalización de variables	10
2.3. Población	12
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	12
2.5. Procedimiento	14
2.6. Métodos de análisis de datos	14
2.7. Aspectos éticos	14
III. Resultados	15
IV. Discusión	29
V. Conclusiones	31
VI. Recomendaciones	32
VII. Referencias	33

	Pág.
Anexos	
Anexo 1: Matriz de Consistencia	42
Anexo 2: Ficha técnica de la variable Motivación	43
Anexo 3: Ficha técnica de la variable Desempeño laboral	44
Anexo 4: Cuestionario de Motivación	45
Anexo 5: Cuestionario de Desempeño Laboral	47
Anexo 6: Certificado de validez del Juicio de Expertos	49
Anexo 7: Data de la Variables	67
Anexo 8: Fiabilidad de instrumentos de la variable	69

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable: motivación	10
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño laboral docente	11
Tabla 3	Validación de juicio de expertos variable desempeño	12
Tabla 4	Validación de juicio de expertos variable motivación	13
Tabla 5	Confiabilidad de la variable motivación	13
Tabla 6	Confiabilidad de la variable desempeño laboral docente	13
Tabla 7	Niveles de descripción de la variable motivación	15
Tabla 8	Nivel de motivación extrínseca de docentes	16
Tabla 9	Niveles de motivación intrínseca en docentes	17
Tabla 10	Niveles de motivación trascendente en docentes	18
Tabla 11	Niveles de la variable desempeño laboral docente	19
Tabla 12	Niveles de capacidad pedagógica	20
Tabla 13	Niveles de emocionalidad	21
Tabla 14	Niveles de responsabilidad	22
Tabla 15	Niveles de las relaciones interpersonales	23
Tabla 16	Niveles de resultados de su labor educativa	24
Tabla 17	Relación de la muestra no paramétrica, según Rho Spearman entre motivación y desempeño laboral docente	25
Tabla 18	Relación de la muestra no paramétrica, según Rho Spearman entre motivación extrínseca y desempeño laboral docente	26
Tabla 19	Relación de la muestra no paramétrica, según Rho Spearman entre motivación intrínseca y desempeño laboral docente	27
Tabla 20	Relación de la muestra no paramétrica, según Rho Spearman entre motivación trascendente y desempeño laboral docente	28

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Nivel de motivación	15
Figura 2	Nivel de motivación extrínseca	16
Figura 3	Nivel de motivación intrínseca	17
Figura 4	Nivel de motivación trascendente	18
Figura 5	Nivel de desempeño laboral docente	19
Figura 6	Nivel de capacidad pedagógica	20
Figura 7	Nivel de emocionalidad	21
Figura 8	Nivel de responsabilidad en sus funciones	22
Figura 9	Nivel de relaciones interpersonales	23
Figura 10	Nivel de resultados de su labor pedagógica	24

Resumen

El objetivo fue determinar si existe relación entre motivación y desempeño laboral en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019. El tipo de investigación fue básica de nivel descriptivo, enfoque cuantitativo; diseño no experimental. La población estuvo conformada por 60 docentes. La técnica que se realizó es la encuesta, los instrumentos son de tipo cuestionario. Dichos instrumentos fueron validados por los expertos, a la vez se determinó su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach: en la motivación demuestra 0,826, una alta confiabilidad y en desempeño laboral demuestra 0.835 una alta confiabilidad. Asimismo, se determinó la correlación estadísticamente significativa entre motivación y desempeño laboral en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019, siendo el valor de Rho de Spearman 0.376; en consecuencia, es una correlación positiva alta. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Palabras claves: Motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación trascendente, desempeño laboral.

Abstract

The objective was to determine if there is a relationship between motivation and work performance in teachers of the Office of Catholic Education Castrense, 2019. The type of research was basic descriptive level, quantitative approach; non-experimental design. The population was made up of 60 teachers. The technique that was carried out is the survey, the instruments are of the questionnaire type. These instruments were validated by the experts, at the same time their reliability was determined through the Cronbach Alpha statistic: in motivation it demonstrates 0.826, high reliability and in work performance it demonstrates 0.835 high reliability. Likewise, the statistically significant correlation between motivation and work performance in teachers of the Office of Catholic Education, 2019, was determined, with the value of Rho de Spearman 0.376; Consequently, it is a high positive correlation. (Hernández, Fernández and Baptista, 2014)

Keywords: Intrinsic motivation, extrinsic motivation, transcendent motivation, job performance.

I. Introducción

Desde mediados del siglo XX se viene realizando estudios sobre motivación y la intervención al desempeño laboral docentes. En contraposición a la iniciación del conductismo, la psicología contemporánea dio un rol activo a los trabajadores. Los empleados fueron tomados en cuenta para hacer transformaciones, no solo en su vida profesional sino también en beneficio de las instituciones y en el rumbo que ésta tuviera. Salessi y Omar, (2017) en este sentido la evidencia científica DuBrin, 2014; Harrell-Cook, Levitt, & Grimm, (2017) demuestra consistentemente que contar con docentes motivados, comprometidos y dispuestos a traspasar los límites de su rol, constituye un activo estratégico. Vale decir, que es un punto importante para alcanzar el éxito, en las instituciones. Según Delgado (2018) este planteamiento de la motivación en el campo educativo, está ligado a la calidad del trabajo que realiza el docente, con el fin de perfeccionar su trabajo pedagógico. Álvarez, Indacochea, Álvarez Yoza y Figueroa (2018) es el desenvolvimiento y el potencial que tiene cada docente en su respectiva área, que permite identificar sus habilidades, potencialidades y destrezas para mejorar el servicio educativo y éste sea de calidad. La motivación específica siempre está dirigida a una meta y la motivación inespecífica está orientada a la insatisfacción. Sierra (2019).

Las políticas impulsadas para el nuevo docente, enfatizan en insertar temprana y progresivamente al quehacer educativo, a la realidad del aula Flores y Turra (2019). La política educativa pretende promocionar oportunidades de empleo y de aprendizaje para los estudiantes de la carrera de educación. Mangas López, Ferreira y Beato (2019). Los autores Carlotto, Camara, Olivera (2019) que existe la intención de abandonar la profesión docente, ello sería muy negativo para continuar mejorando la calidad educativa. A nivel mundial se han realizado estudios sobre motivación y desempeño laboral. Montoya, Bello-Escamlila, Bendezú, Burgos, Fuentealba y Padilla (2017) que demuestra que existe una gran relación entre estas dos variables. En nuestros días hablar de desempeño docente es entrar en un tema cuyo concepto es utilizado para evaluar a los docentes, esto nos lleva la mayoría de veces a buscar premios o castigos para los implicados, hablar del desempeño laboral docente es

pensar en: capacidad, perfil, competencia, desarrollo profesional, práctica de enseñanza y función docente. Martínez y Lavín, (2017) mencionan que las escuelas alcancen el éxito, cuando los docentes son pieza fundamental; que dependerá mucho de la estimulación que generen los directivos tanto en las metas institucionales como en las personales, que se verá reflejado en la labor que realiza el docente en las aulas, dentro de su quehacer educativo. Marín y Plascencia (2017); Revuelto (2018) Los docentes deben manejar también emociones y no solo pedir calidad de relación entre mediador y aprendiz. Silva y Marín (2019)

En América Latina las políticas del sector educación están enfocadas a como mejora el desempeño del docente, que busca potenciar a la persona dejando de lado los paradigmas y roles que fueron de mucha utilidad. Yanez, Hernández, Cheza, Valdiviezo, Méndez, Rivera y Vargas (2018). Es importante que los docentes y directivos reúnan esfuerzos para contribuir al éxito de la educación. Olivera, Natividad, Assis y Manbrini (2019). Son la pieza clave como parte de la solución a tanta desigualdad en la educación, el poco interés de parte de la población estudiantil Tapia y Cubo (2017). El sistema actual necesita docentes que sean expertos en su materia, generadores de expectativas, inculcadores de valores para que preparen estudiantes con las exigencias que el mundo actual; el docente sigue siendo una pieza fundamental dentro de la sociedad. Hernández, Pabón y Núñez 2017; Ambrosio (2018).

López, Vélez y Franco (2017) La motivación del docente es primordial para alcanzar la satisfacción laboral y alcanzar aprendizajes en los estudiantes, también está permitiendo ejercer la vocación docente con dignidad y calidad. Matabanchoy, Álvarez y Riobamba (2018) menciona que se debe apoyar a los maestros a desarrollar sus capacidades a fin de incrementar la calidad educativa. En nuestro país también según Delgado y López (2018) la motivación y el desempeño aplicado al ámbito educativo está relacionado a como el docente, el que realiza su función dentro del aula, la motivación influye para que realice dicha actividad eficientemente. Aguirre y Carrillo (2018) el desempeño está vinculado con la capacidad que tiene el ser humano en buscar la eficacia para alcanzar nuevos retos. Para Zanabria (2018) el capital humano

es de vital importancia, debe estar motivado y en búsqueda de un cambio para mejora institucional.

En el ámbito de la Oficina de Educación Católica Castrense, se evidencia que algunos docentes presentan desmotivación, poca participación cuando son convocados a las capacitaciones, jornadas de trabajo, reuniones de coordinación, entrega de documentos sacramentales y el cumplimiento de trabajos, es importante saber de parte de cada uno de los docentes las razones de esta desmotivación por cumplir eficientemente labor que realiza, se pone en marcha este trabajo para dar respuesta a lo que viene aconteciendo con los docente de la Oficina de Educación Católica Castrense. Este trabajo de investigación servirá para ayudar a los docentes a mejorar el vínculo laboral en la oficina y las instituciones educativas.

Se ha realizado trabajo de investigaciones con los temas en estudio tanto a nivel mundial sobre la motivación del capital humano. Según Huilcapi, Castro y Jácome (2017) la motivación expresa lo que cada persona es y lo que esta puede lograr, se debe tener en cuenta, entonces que el desempeño de cada individuo depende de cómo es promovida tanto por los directivos y sus compañeros de trabajo. Para Toledo (2018) los directores motivan cuando generan ambientes adecuados, para los docentes que se encuentran laborando en la institución educativa, debe contribuir a la cadena de necesidades-deseos- satisfacciones. Aporta Pacheco (2018) en el campo educativo los docentes son piezas fundamentales, por ello debe ser reconocidos por sus directivos y desde la política los maestros deben ser capacitados y evaluados, generando en ellos una expectativa de ambiente armónico, que llegue a realizar una buena práctica docente. Para el progreso de un país es indispensable la preparación de las personas; para la vida y a lo largo de su vida, es por eso que los involucrados, a lo largo del tiempo han ido presentando diferentes intervenciones en el campo educativo. Enríquez y Calderón (2017)

También en nuestro país, los cambios sociales y económicos han puesto la mirada a la motivación, como parte de la capacidad que tienen las instituciones educativas para promover al docente, por ello se requiere mayor creatividad, identidad y compromiso de los directivos con sus maestros para lograr buenos resultados. Cabe señalar que los directivos son una pieza clave dentro de las instituciones educativas, depende de ellos

el éxito o el declive de una escuela. Burga, Wiesse y Walter (2018). Aporta Ramos (2018) en las instituciones públicas ahora se está trabajando para el logro de resultados, es por ese que las institución educativas debe contar con docentes motivados, en la labor que realizan, que encuentren interesante su trabajo y se esfuercen para lograr sus competencias y habilidades que se puedan reflejar en los aprendizajes que logran sus estudiantes. El aspecto desempeño implica a la persona con alto nivel de pasión por el trabajo, también poseen un alto nivel de desempeño en la labor que realiza y esto guarda relación con el grado de motivación que la institución promueva hacia la persona, los empleados motivados ven las demandas de su trabajo como algo fundamental es por ello que lo realizan con responsabilidad. La motivación y el desempeño están estrechamente ligados a los frutos esperados por la institución educativa. La internalización voluntaria del trabajador hace que su tiempo extra sea apasionado con calidad y cantidad, por lo tanto esto debe ser valorado por los funcionarios Rodríguez, Martínez, Ortega, Del Valle, Rodríguez, Gómez, Vázquez, Gonzales, Rivera, Serrano. (2017)

Según Carlos (2016), Regalado (2018) y Oplatka (2019) Valorar el trabajo que realiza el maestro es lograr que los estudiantes gestionen sus propios aprendizajes para ello se debe planificar, manejar estrategias, emplear medios y materiales educativos son las evidencias el trabajo realizado. En nuestro país a finales de los años 2000 según Vera (2017). El desempeño de los docentes se vio como tema de discusión en diferentes escenarios a nivel nacional. En la ciudad de Tarapoto fue impulsada por una institución gubernamental en el (2011) para los docentes participantes el desempeño se definió como: Un grupo de cualidades personales y profesionales que se pueden observar en la intención de la comunidad educativa. Define Maslow 1943, pg.370 la motivación como el “impulso del ser humano para satisfacer sus necesidades, complementa esta teoría con la jerarquía según prioridad”.

También Fernández, Palmero y Martínez (2002), la motivación debe ser una transformación donde se remarque la conducta motivada donde se pueda involucra a la cognitiva, análisis, valoración y atribución así como las afectivas. Por otra parte Gutiérrez, Sandoval Pereira y Caycho (1994) dicen que la motivación es un constructo hipotético de la conducta del ser humano, que está influenciada por el organismo y el

medio ambiente. Aporta Grouch (2018) motivación es la raíz del comportamiento, es una herramienta necesaria que nos mueve para realizar con libertad la búsqueda para lograr ciertas metas y alcanzar fines. Afirman que existe un enlace positivo entre la creatividad, motivación intrínseca y autoeficiencia Artola et al. 2012 Guilford 1968 y Runco 2014.

Costa, Paés, Sánchez, Garaigordobil y Gondim (2015) También se espera que las personas intrínsecamente motivadas, por diferentes razones realicen mejor alguna actividad. Esto implica la utilización de estrategias para lograr un aprendizaje significativo esto lleva a sumir un gran compromiso a los docentes. Valle, Cabanach, Núñez, Gonzales, Rodríguez y Piñero (2003) Herzberg (1966) divide la motivación en satisfacción y la insatisfacción en el trabajo y sus repercusiones a nivel de desarrollo del trabajo y las actitudes que tenga esta persona para afrontarlo. La problemática de la profesión docente ha sido abordada en muchos estudios y como estos van cambiando según el tiempo de servicio y se van amoldando al contexto; coinciden en que los docentes a lo largo de su carrera van sorteando las dificultades que se les presenta en las aulas, dentro de su realidad; afirman los autores. Solís, Núñez, Contreras, Vásquez y Ritterhaussen (2016)

Las dimensiones de la motivación según Pérez (1985) la motivación extrínseca es el afán para realizar ciertas actividades con el fin de recibir una recompensa (p. 31). También la motivación intrínseca es el apetito por saciar una conducta sin tener un estímulo externo (p. 33). Finalmente motivación trascendente es la fuerza para actuar buscando el beneficio para los demás. p.18 Sobre la motivación extrínseca Soriano (2000) (2001), García (2004). Romero (2005) Ramírez, Abreu y Badii (2008); Fishman (2014) Montalvo y Plasencia (2015) esta motivación proviene de la parte externa que le empuja a actuar de cierta forma basado en fuentes artificiales para obtener una recompensa o una sanción, propuestas por la sociedad. Sobre la motivación intrínseca Soriano (2000) (2001), García (2004) Romero (2005) Ramírez, Abreu y Badii (2008); Fishman (2014) Montalvo y Plasencia (2015) esta conducta es movida con el fin de satisfacerse sin buscar una recompensa o un apoyo externo. En cuanto a la motivación trascendente Pérez (1985) es aquella que motiva la individuo para lograr una misión trazada, siempre en busca del bien común. Agrega Montalvo y

Plascencia (2015) también esta motivación se encuentra en las creencias, valores y principios de los individuos.

Desempeño laboral docente define Chiavenato (1996) como “eficacia del trabajador dentro de las corporaciones”. P (236). Según las investigaciones sobre desempeño docente coinciden varios autores Fullan (1993), Mello (2005) los docentes no son un problema para la educación por su poca preparación; al contrario tiene un papel fundamental, son el fin para lograr una sociedad equitativa, con su intervención empeño y entrega los profesores son la fuerza para el crecimiento de un país. Afirma Sullca (2010), Palomino (2015) los docentes son los responsables de que los estudiantes logran desarrollar sus competencias; teniendo en cuenta los factores que influyen dentro del contexto y la comunidad educativa. Según los autores Olave, Rojas y Cisneros (2017) El trabajo del docente en las aulas influye ante los estudiantes para que estos sean innovadores, críticos, desarrollen sus competencias y los forme para que se pueda desenvolver en la vida. La comunidad educativa algunas veces no se pone de acuerdo y ello obstaculiza alcanzar las metas institucionales. Torres y Zegarra (2014)

Las dimensiones de desempeño laboral docente según Valdez (2000) capacidades pedagógicas conocimiento de lo que compete a su labor docente pg.23 emocionalidad capacidad para ser imparcial, vocación de servicio y autoconocimiento, pg.24 Responsabilidad en el desempeño de sus funciones: cumple con responsabilidad su trabajo, relaciones interpersonales con los estudiantes, padres ,directivos, docentes y comunidad escolar en general es como el docente se preocupa por sus estudiantes tanto en lo académico como en lo personal. Resultados de su labor educativa, tener un buen rendimiento para alcanzar las metas propuestas para los estudiantes p. 24. Capacidad pedagógica Para Sepúlveda, Opazo y Sáez (2014), Zabala (2013) Diseñador de ambientes adecuados para el logro de aprendizajes, tiene que comprender la necesidad que tienen los estudiantes por aprender con él y con sus pares, teniendo en cuenta lo que tiene que aprender el estudiante. Tovar, García, Cárdenas y Fernández (2012) En el nuevo marco de globalización las capacidades pedagógicas en el campo educativo ha tenido grandes transformaciones y que ha sido re-significativo por docentes investigadores. Los autores Pérez, Azpelicueta y Sánchez (2019) presentan el proceso educativo como un viaje contando con herramientas

fundamentales que debe cultivar, educar y viajar. Sin romper el equilibrio en la búsqueda del cambio en la sociedad. Crear redes que permitan identificar los esfuerzos que hace la sociedad para vivir en paz y como buscan generar con cuidado esta construcción liberando a las persona de todo vicio; siempre buscando generar buenas relaciones interpersonales. Los autores Aparicio, Ostos y Cortes (2019). Resultados de su labor educativa: en el ámbito educativo formal el profesor es el agente máximo, referente para sus alumnos tanto para ayudar al saber, al ser y a vivir juntos. De Souza y Carbonero (2019)

Teóricamente esta investigación contribuye a incrementar el conocimiento entre motivación y el desempeño laboral docente. Este trabajo es de consideración significativa para determinar que la motivación está vinculada al quehacer del maestro en el aula y así poder proponer mejoras a la situación actual en el desempeño docente. En lo práctico, esta investigación se justifica ya que a partir de las conclusiones y las sugerencias se podrían implementar jornadas de reflexión y/o sensibilizaciones, para que los docentes a pesar de las dificultades continúen con la motivación necesaria y así contribuyan a la mejora en su desempeño pedagógico. Se concluye mencionando que este trabajo metodológicamente servirá para que otras investigaciones se apoyen ya que incluye instrumentos con las que se midió las variables de estudio. Finalmente en lo metodológico, la investigación servirá de base para otras investigaciones ya que incluirá instrumentos para medir las variables de estudio.

Problema general se propone de esta manera ¿Cuál es la relación entre motivación y desempeño laboral en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019? Los problemas específicos hacen referencia. ¿Cuál es la relación de la motivación extrínseca, intrínseca y trascendente con el desempeño laboral en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019?

Partiendo de los problemas se proponen estos objetivos: objetivo general tenemos el determinar si existe relación entre motivación y desempeño laboral en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019. De acuerdo a ello los objetivos específicos hacen referencia a identificar la relación entre la motivación extrínseca,

intrínseca y trascendente con el desempeño laboral en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019.

Las hipótesis de investigación afirman que existe relación entre motivación y el desempeño laboral en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019.

Las hipótesis específicas afirman que existe relación entre la motivación extrínseca, intrínseca y trascendente con el desempeño laboral en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

Enfoque de investigación

Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) el enfoque cuantitativo “consiste en unir datos y examinar para responder a las preguntas que se están investigando, las hipótesis se le confía de la estadística para su medición (p. 10)

Tipo de investigación

El tipo de investigaciones es básica, Sánchez y Reyes (2015) nos orienta a buscar nuevos entendimientos en el campo de la investigación. El propósito es buscar información del contexto para que siga incrementado el conocimiento científico, tiene como objetivo el incorporar principios y leyes. (p. 44)

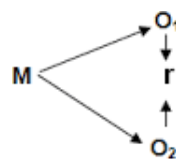
Método de investigación

Esta indagación utilizara un procedimiento hipotético- deductivo, que inicia en una proposición global para llegar a una particular; mediante procedimientos deductivos según Sánchez y Reyes (2015)

Diseño de investigación

El estudio es no experimental, observará como una variable se muestra en el contexto para luego proponer alternativas de solución. Hernández, Zapata y Baptista (2014) (p.160) tiene un corte transversal, descriptivo - correlacional busca deducir la conexión entre las variables de estudio en una misma población.

Gráfico del diseño:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

Figura1. Diseño descriptivo- correlacional
Hernández, Fernández y Baptista (2014)

2.2 Operacionalización de la variable

Variable Motivación

Definición conceptual Maslow 1943, p.370 la motivación como el “impulso del ser humano para satisfacer sus necesidades, complementa esta teoría con la jerarquía según prioridad”.

Definición operacional

Definición operacional para la operacionalización de la variable motivación se considera la teoría de Maslow (1943) y para las dimensiones y los indicadores se tomara en cuenta la teoría de Pérez (1985) para autor la variable motivación tiene tres dimensiones: motivación extrínseca, intrínseca y trascendente. Los indicadores considerados son tres: uno para la dimensión 1, uno para la dimensión 2 y 1 para la dimensión 3. El número de ítems en total suman 25. Se considerarán cinco escalas: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre; también se considerarán tres niveles: Bajo, Medio y Alto.

Tabla 1

Operacionalización de la variable motivación.

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Motivación Intrínseca	Necesidades fisiológicas	1,2,3,4,5,6,7,8,9	1. Nunca 2. Casi nunca	Bajo:25- 58
Motivación Extrínseca	Necesidades materiales	10,11,12,13,14,15,16,17	3. Algunas veces 4. Casi siempre	Medio:59- 92 Alto:93-126
Motivación trascendente	Necesidades sociales	18,19,20,21,22,23,24,25	5. Siempre	

Variable Desempeño laboral docente

Definición conceptual Chiavenato (1996) define el desempeño como “eficacia del trabajador dentro de las corporaciones” p. (236)

Definición operacional

Operacionalización de la variable desempeño laboral considerarán teóricamente a Chiavenato (2002) dimensiones se tomó en cuenta la teoría de Vélez (2000). Los indicadores considerados son diez: dos para la dimensión 1, dos para la dimensión 2 dos para la dimensión 3, dos para la dimensión 4, dos para la dimensión 5, El número de ítems en total suman 25. Se considerarán cinco escalas: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre; también se considerarán tres niveles: Bajo, Medio y Alto.

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño laboral docente.

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Capacidad pedagógica	Resultados de la tarea	1,2,3		
	Uso de recursos	4,5,6,7		
Emocionalidad	Participación	8,9		
	Trabajo en equipo	10,11,12		
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Sugerir mejoras	13,14,15	1. Nunca	Bajo: 25- 53
	Voluntario para hacer tareas adicionales	16,17	2. Casi nunca 3. Algunas veces	Medio: 54- 87
Relaciones interpersonales	Buena actitud	18,19	4. Casi siempre	Alto: 88- 121
	Mostrar confianza	20,21,22	5. Siempre	
Resultados de su labor	Ser confiable	23		
	Posee mucha experiencia	24, 25		

2.3 Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014). Grupo de individuos que tienen las mismas características de tiempo y lugar (p.174) esta investigación está conformado por 60 docentes (población censal).

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

Se utilizó la encuesta como técnica. Sánchez y Reyes (2015) refieren al recojo de información de manera directa a toda la población es estudio. P. (163). El instrumento utilizado es el cuestionario Sánchez y Reyes (2015) está constituido por preguntas con el objetivo de recabar información del tema en investigación de forma clara, con precisión y objetividad. p. (164) Se usó un cuestionario de motivación para validar dicha variable, de la misma manera para medir desempeño laboral docente

Validez del instrumentó

Para Hernández et al. (2014) para validar una variable el instrumento debe ser confiable, menciona que no siempre valido. Refiere que es importante que el instrumento se confiable y valido.

Tabla 3

Validación de juicio de expertos dimensión motivación

Nº	Experto	Aplicable
Experto 1	Garro Aburto Luzmila	Aplicable
Experto 2	Estrella Esquiagola Aranda	Aplicable
Experto 3	Chávez Leandro Abner	Aplicable

Tabla 04

Validación de juicio de expertos dimensión desempeño laboral

N°	Experto	Aplicable
Experto 1	Garro Aburto Luzmila	Aplicable
Experto 2	Estrella Esquiagola Aranda	Aplicable
Experto 3	Chávez Leandro Abner	Aplicable

Confiabilidad de los instrumentos

La fiabilidad del instrumento se realizó con el procedimiento de consistencia interna con el coeficiente de Alfa de Crombach. Con una muestra piloto de 25 docentes.

Sánchez y Reyes (2015) “la fiabilidad del instrumento se precisa mediante varios recursos que se aplican al grado en el cual se está trabajando. Que realizada al mismo grupo produce igual resultado.

Tabla 05

Confiabilidad variable motivación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,826	25

Tabla 06

Confiabilidad variable desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	25

2.5 Procedimientos

En la ejecución de este trabajo se reconoció dos variables de estudio; para comprobar su relación entre ellas, se elaboró instrumentos de recolección de datos. Estos instrumentos pasaron por la confiabilidad y validez. Se aplicaron los instrumentos a toda la población y los resultados se llevaron a un análisis estadístico con el resultado se pudo plantear las conclusiones de la investigación.

2.6 Métodos de análisis de datos

El análisis de datos de esta investigación utilizó la estadística descriptiva y la estadística inferencial para la contratación de hipótesis. Los autores Sánchez y Reyes (2015) estadística descriptiva es una forma de explicar los resultados obtenidos de manera concisa y clara (pg.176). Para los mismos autores estadística inferencial ayuda a comparar los resultados obtenidos del grupo en investigación (pg.184)

2.7 Aspectos éticos

Se tuvo el apoyo para la aplicación de los instrumentos a los docentes, lo que sus nombres no serán comprometidos durante el tiempo que dure la investigación y después de su publicación; se entregará un consolidado a la directora de la oficina para tomar las medidas pertinentes.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 7

Niveles descripción de la variable Motivación.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Medio	1	1,7	1,7	1,7
Válido	Alto	59	98,3	98,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

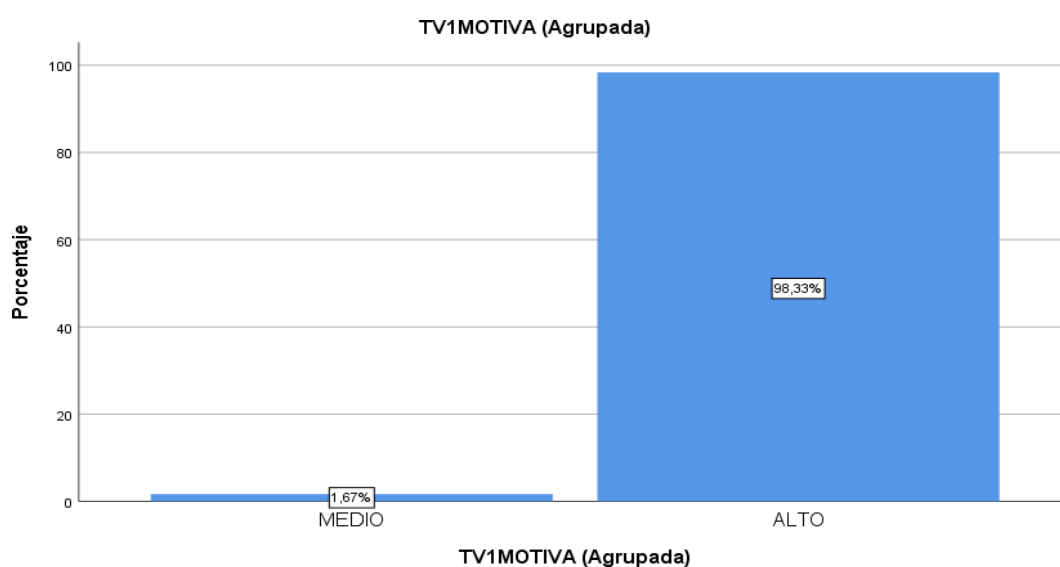


Figura 1: Niveles de la motivación

Tabla 7, imagen 1 indican que los docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019. Un 98.3% los docentes dicen que la motivación es alto, solo un 1.67% de los docentes expresan que la motivación es medio. Es decir, la mayoría de los profesores se sienten motivados por diferentes razones.

Tabla 8

Niveles de la motivación extrínseca en los docentes

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	1	1,7	1,7	1,7
Válido Alto	59	98,3	98,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

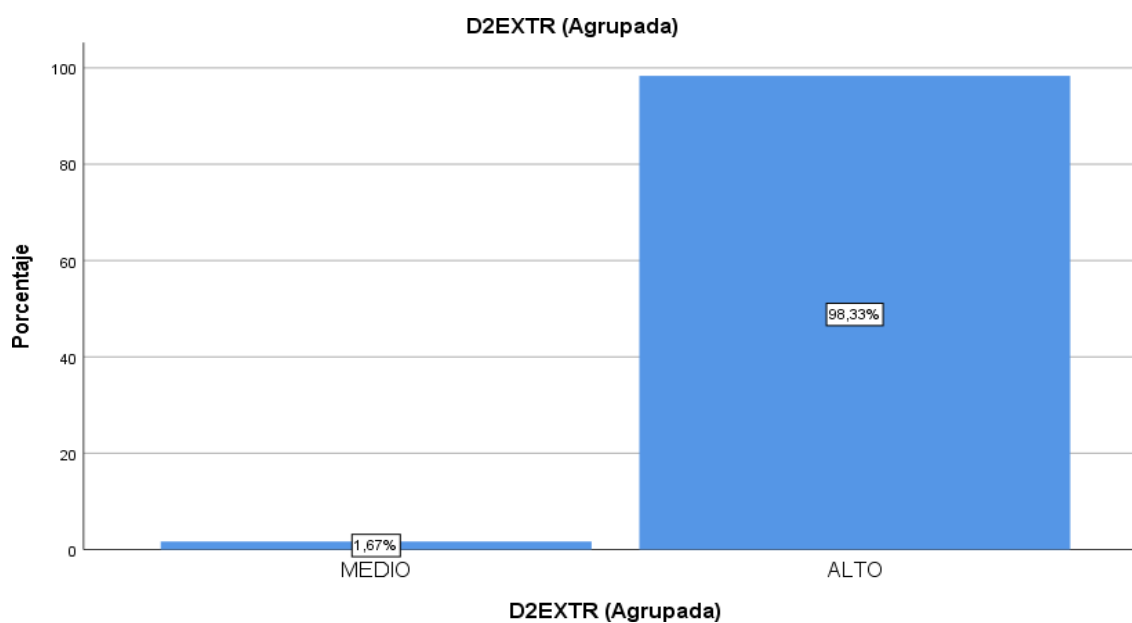


Figura 2: Niveles de la motivación extrínseca.

Tabla 8 imagen 2, el 98,33% los docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019 afirman que la motivación extrínseca es alta en un 98,33%, solo 1,67% de los docentes dicen que la motivación extrínseca es media. Pero la mayoría de los maestros buscan satisfacer sus necesidades y ser reconocidos.

Tabla 09

Niveles de la motivación intrínseca en docentes

Nivel		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	1	1,7
	Medio	58	96,7
	Alto	1	1,7
	Total	60	100,0

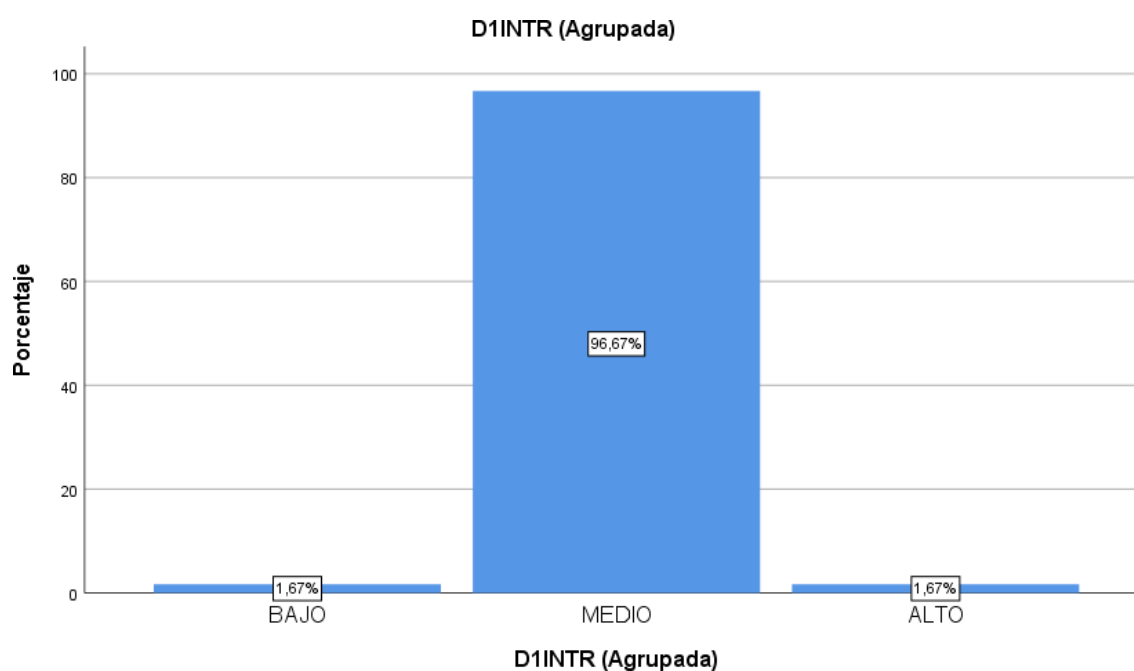


Figura 3: Niveles de la motivación intrínseca.

Tabla 09 imagen 3, el 96.67% de los docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019. Afirman que su motivación personal es medio, un 1,67% expresa que la motivación personal es baja y 1.67%, manifiesta que motivación intrínseca es alto. La mayoría de los docentes cumplen con lo asignada sin espera estímulos.

Tabla 10

Niveles de la motivación trascendente en docentes

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	6	10,0	10,0	10,0
	Alto	54	90,0	90,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

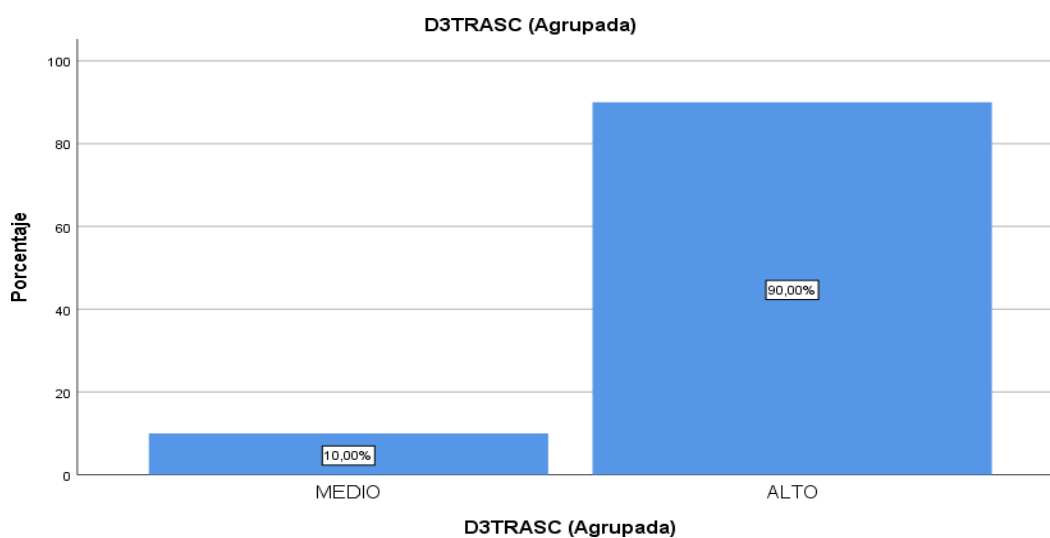


Figura 4: Niveles de la motivación trascendente.

Tabla 10 imagen 4, el 90,00% de los docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019 manifiestan que la motivación trascendente es alta en un 90,00 y un 10.00% de los docentes expresan que la motivación trascendente es media. Se puede observar que la mayoría de los educadores buscan satisfacer las necesidades de los demás.

Tabla 11

Niveles de la variable desempeño laboral en docentes

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	51	85,0	85,0	85,0
	Medio	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

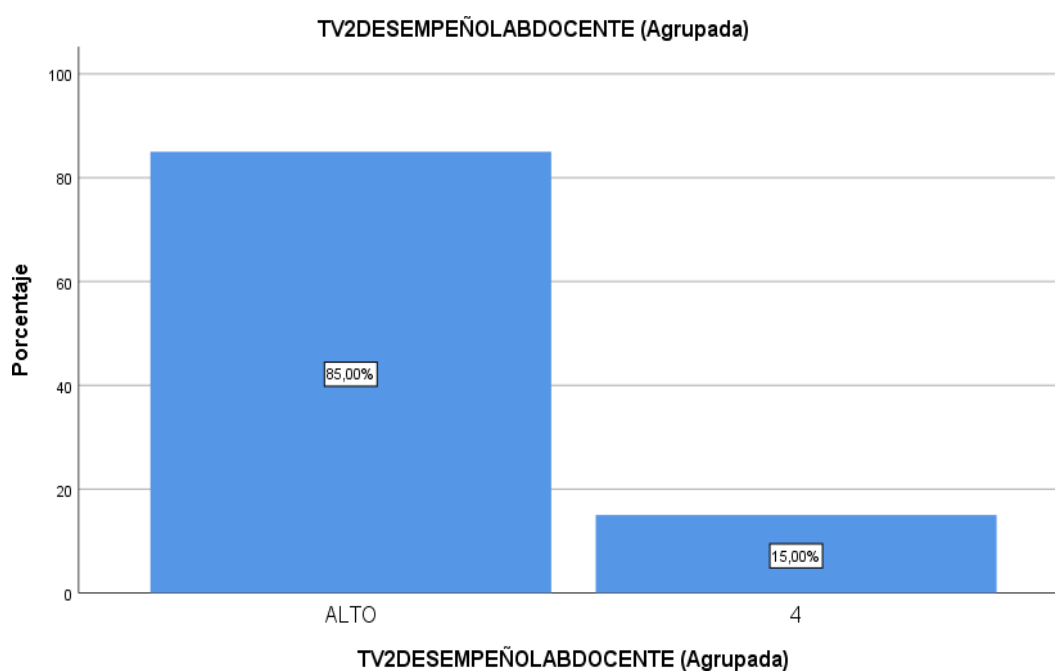


Figura 5. Niveles del desempeño laboral docente.

Tabla 11 imagen 5, el 85,00% de los docentes de la Oficina de educación Católica Castrense, 2019 manifiestan que el desempeño en su labor es alto y solo el 15,00% de los docentes expresan que el desempeño en su labor es medio. Es decir, la mayoría de los educadores realizan un buen desempeño.

Tabla 12

Niveles de la dimensión capacidad pedagógica

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	1	1,7	1,7	1,7
Válido	4	59	98,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

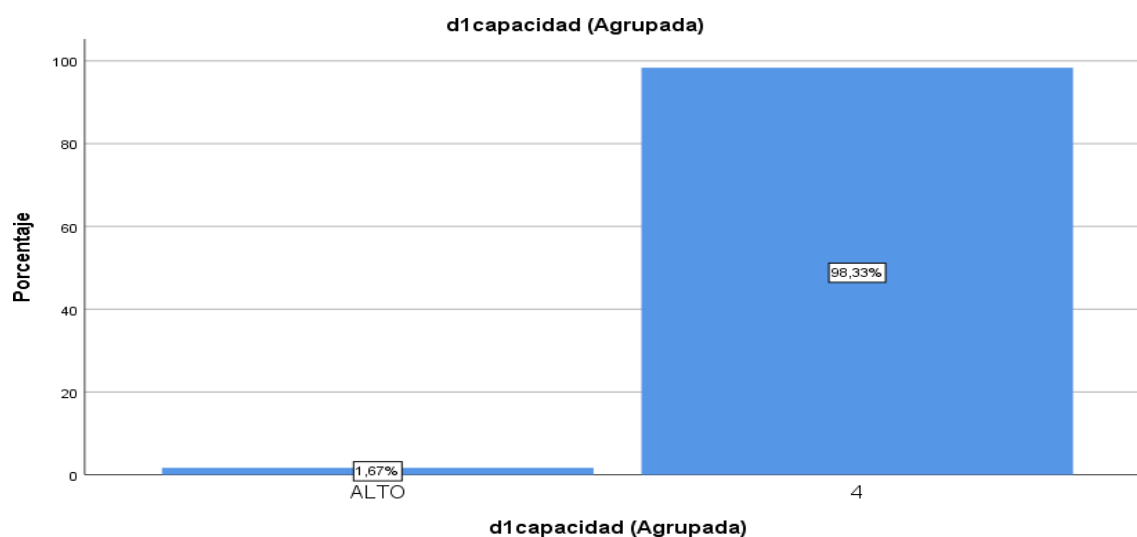


Figura 6. Niveles de la capacidad pedagógica.

Tabla 12 imagen 6, el 98,33% de los docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019 se observa que tienen mediana capacidad pedagógica y el 1,67% de los docentes dicen que tienen capacidad pedagógica alta.

Se observa que la mayoría de los docentes no brindan toda su capacidad pedagógica para alcanzar con los resultados esperados.

Tabla 13

Niveles de la dimensión emocionalidad

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Medio	7	11,7	11,7	11,7
Válido	Alto	53	88,3	88,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

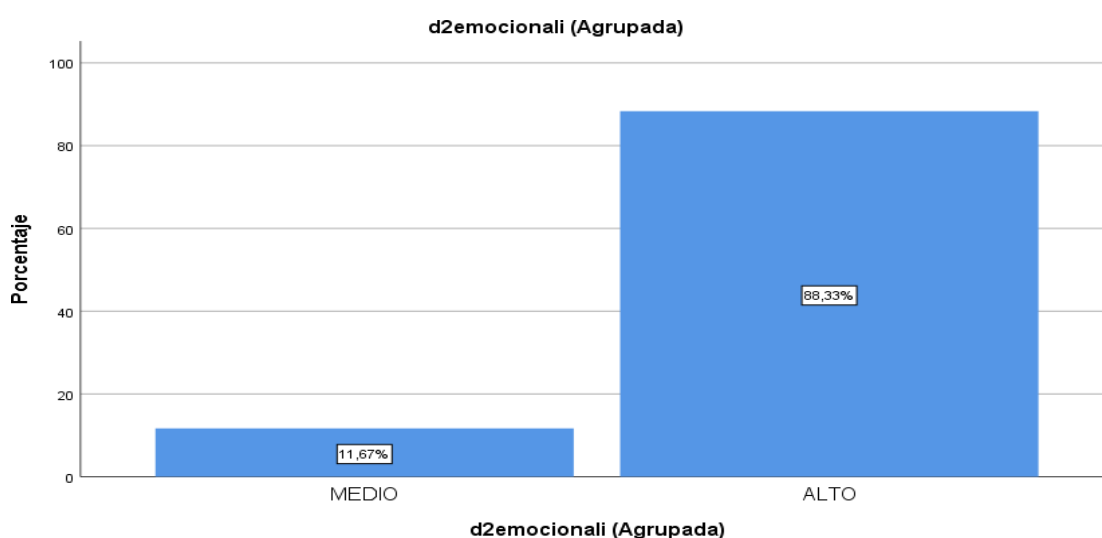


Figura 7: Niveles de la emocionalidad.

Tabla 13 imagen 7, el 88,33% de los docentes maestros de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019, manifiestan que la emocionalidad es alto, y el 11,67% en media.

Se observa que la mayoría de los docentes no tiene dificultad con las emociones que dificulta su labor.

Tabla 14

Niveles de la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	2	3,3	3,3	3,3
Válido Alto	58	96,7	96,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

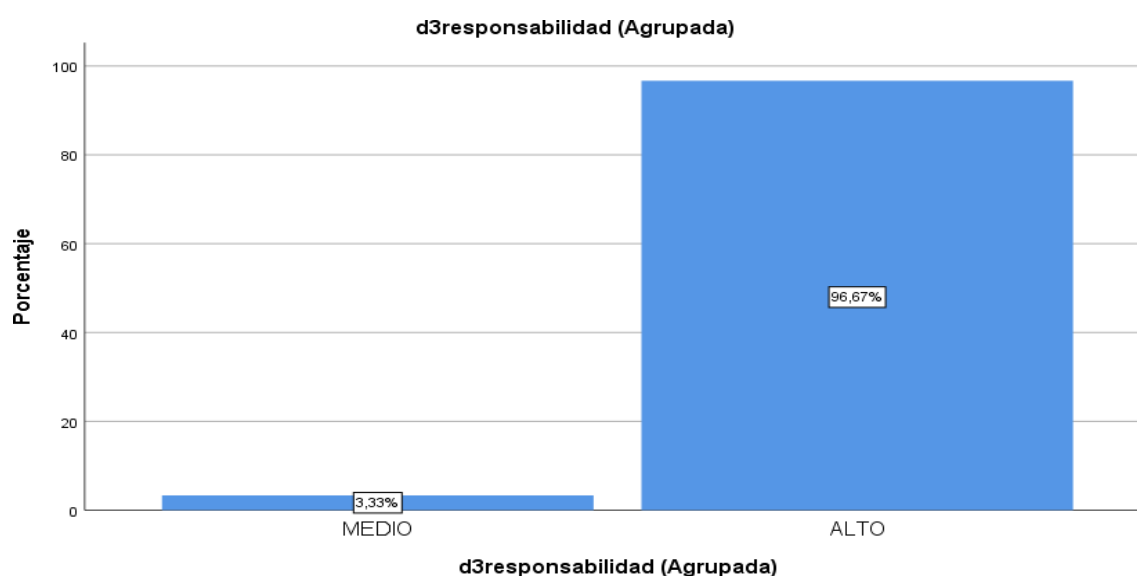


Figura 8: Niveles de responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.

Tabla 14 imagen 8, el 96,67% de los docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019, manifiestan que la responsabilidad en su trabajo es alto y solo el 3.33% de los docentes dicen que la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones es medio. Se observa que la mayoría de los docentes cumplen con responsabilidad el desempeño de sus funciones.

Tabla 15

Tabla de relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Medio	1	1,7	1,7	1,7
Válido	Alto	59	98,3	98,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

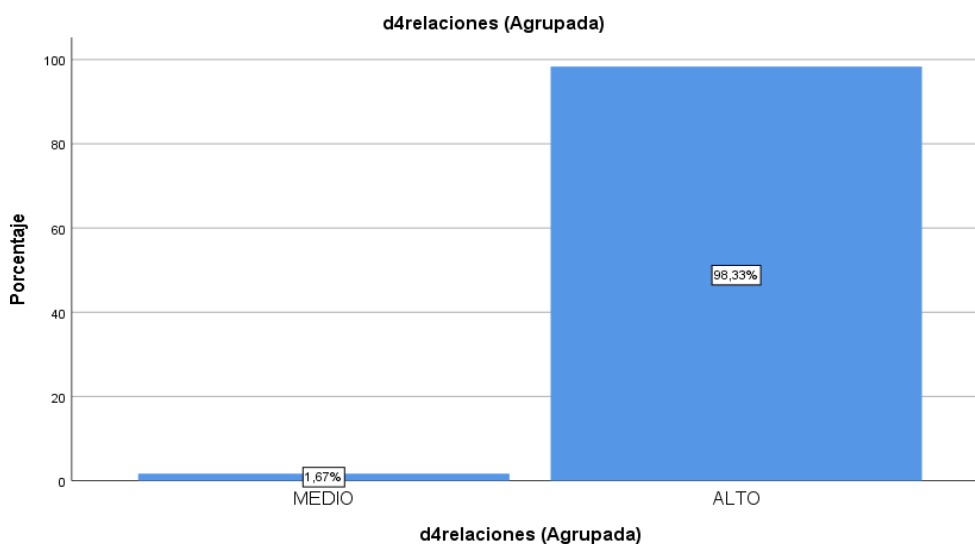


Figura 9: Niveles de las relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

Tabla 15 imagen 9, el 98,33% de los docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019, manifiestan que las relaciones interpersonales con la comunidad educativa son alto, el 1.67% de los docentes manifiestan que sus relaciones con la comunidad educativa es medio. Entonces se observa que la mayoría de los docentes tienen buenas relaciones con la comunidad educativa.

Tabla 16

Tabla de resultados de su labor educativa.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	9	15,0	15,0	15,0
Válido Alto	51	85,0	85,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

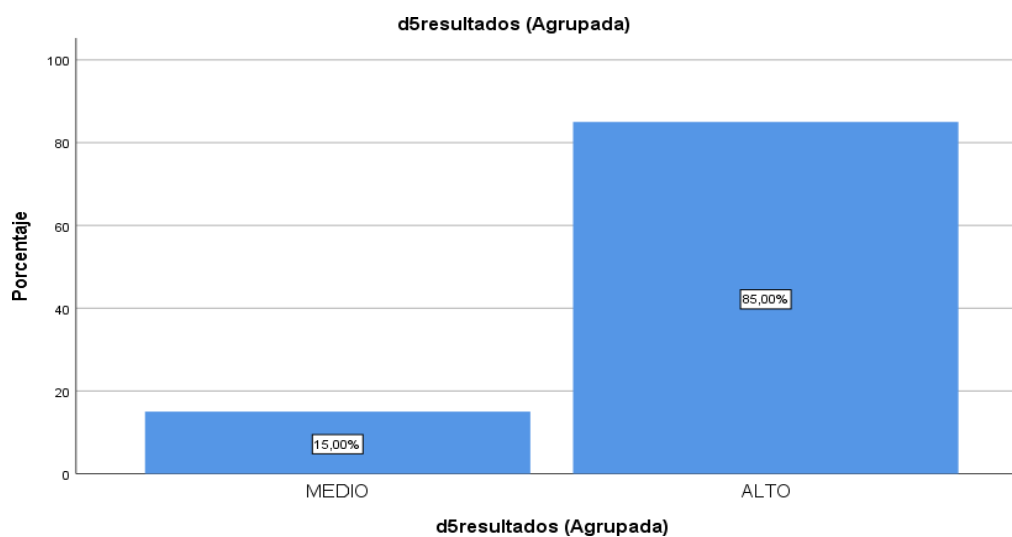


Figura 10: Niveles de los resultados de su labor educativa

Tabla 16 imagen 10, el 85,00% de los docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019 manifiestan que los resultados de su labor educativa es alto y el 15,00% de los docentes afirman que los resultados de su labor educativa son medio.

Es decir, la mayoría de los docentes tienen buenos resultados en el desempeño laboral.

3.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre motivación y desempeño laboral en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019.

Ha: Existe relación entre motivación y desempeño laboral en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019.

Tabla 17

Relación de la muestra no paramétrica, según Rho Spearman significativamente entre motivación y desempeño laboral.

		TV1MOTIVA	TV2DESEMPEÑOLABDOC
		ENTE	
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,376**
	1motiva		
	Sig. (bilateral)	.	,003
	N	60	60
	Coefficiente de correlación	,376**	1,000
	2desempeñolabdocente		
Sig. (bilateral)	,003	.	
	N	60	60

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

En este análisis estadístico se muestra un $p=,003$ y un $\rho=,376^{**}$ concluye que existe vínculo entre la primera y segunda variable.

Primera hipótesis específica

Ho: No existe vínculo entre el desempeño laboral y motivación extrínseca en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019.

Ha: Existe vínculo entre el desempeño laboral y motivación extrínseca en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019.

Tabla 18

Relación de la muestra no paramétrica, según Rho Spearman significativamente entre la motivación extrínseca y desempeño laboral.

		TV2DESEMPEÑO LAB DOCENTE	D2EXTR
Rho de Spearman	Desempeño lab. docente	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,321*
	extrínseca	N	.
		Coeficiente de correlación	,013
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	.

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El análisis estadístico muestra un $p= ,013$ y un $\rho= ,321^*$ concluye que existe vínculo entre la segunda variable y la segunda dimensión.

Segunda hipótesis específica

Ho: No existe conexión entre el desempeño laboral y motivación intrínseca en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019.

Ha: Existe conexión entre el desempeño laboral y motivación intrínseca en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019.

Tabla 19

Relación de la muestra no paramétrica, según Rho Spearman significativamente entre la motivación intrínseca y desempeño laboral.

		TV2DESEMPEÑO OLABDOCENTE	D1INTRIN
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,505**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
	Coeficiente de correlación	,505**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

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

El análisis estadístico muestra un $p= ,000$ y un $\rho= ,505$ concluye que existe conexión entre la segunda variable y la segunda dimensión.

Tercera hipótesis específica

Ho: No existe coherencia entre el desempeño laboral y motivación trascendente en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019.

Ha: Existe coherencia entre el desempeño laboral y motivación trascendente en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019.

Tabla 20

Relación de la muestra no paramétrica, según Rho Spearman significativamente entre la motivación trascendente y desempeño laboral.

			Desempeño laboral docente	Trascendente
Rho de Spearman	Desempeño lab docente	Coeficiente de correlación	1,000	,309*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	60	60
	trascendente	Coeficiente de correlación	,309*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El análisis estadístico muestra un $p= ,016$ y un $\rho= ,309^*$ concluye que existe coherencia entre la segunda variable y la tercera dimensión.

IV. Discusión

La investigación señala como resultado que hay predominio entre motivación y desempeño laboral donde ($p= 0.003$ Rho, 376) este resultado obtenido tiene similitud con la tesis de Reátegui (2018). Quien concluye diciendo que hay predominio entre motivación y desempeño docente en un 34% con una relación determinante (0,338).

Igualmente presenta una relación de idoneidad de Pearson de (0,581). Delgado López (2018) encuentra una relación directa alta (Rho= 0.706 y un valioso (p -valor =000) entre el nivel de la motivación y desempeño docentes. Todo ello se puede sustentar con la teoría de Maslow que sostiene que la motivación es el “estímulo del hombre por complacerse, complementa esta teoría con la jerarquía según prioridad” y Chiavenato define al desempeño laboral docente como el desempeño del trabajador dentro de las corporaciones.

También hallando una semejanza con la tesis de Aguirre Leandro y Carrillo Manuel (2018) afirman que se fundamenta en el valor de p -valor= 0.000. El valor del coeficiente de correlación 0.810 nos permite ver que existe una correlación positiva fuerte entre motivación laboral y desempeño docente, es decir, a mayor motivación laboral mejor desempeño docente. A si mismo encontramos la tesis de Gordillo (2014) que concluye diciendo que la motivación tiene una valiosa relación con desempeño laboral, descubrió una relación adecuada Rho Spearman de 837, entonces se puede decir que hay una conexión entre estas variables. Esta afirmación se sostiene con la teoría de Pérez que define que la motivación extrínseca es la que se recibe de su entorno y el desempeño laboral docentes define.

Analizando el efecto de la segunda hipótesis, se observa la relación entre desempeño docente y motivación intrínseca ($P= ,000$ rho ,505) donde se precisa la relación del desempeño laboral docente y la motivación intrínseca. Entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) teniendo como referencia la tesis de Walter (2018) menciona que desempeño docente, en relación a la variable general los resultados fueron deficientes según la encuesta. Analizando la investigación de Pink sobre motivación propia, es la más reciente que sintetiza la causa de la motivación propia de algunos autores. Según

los autores Montalvo y Plascencia esta conducta es movida con el fin de satisfacerse sin buscar una recompensa o un apoyo externo

Examinando las fuentes de la tercera hipótesis se observa el enlace entre desempeño y motivación trascendente ($P= ,016$ rho $,309$) precisa la conexión entre desempeño y motivación trascendente teniendo como referencia Reátegui 2018. La investigación señala en sus resultados que la motivación y desempeño tiene dominio entre sí en un 34% con una relación de directa de (0,338) también se muestra una idoneidad Pearson de (0.581). Afirma la teoría de Montalvo y Plascencia (2015) mencionan que la motivación se encuentra en las creencias, valores y principios de los individuos Palomino (2015) los educadores son los responsables de que los escolares logren alcanzar sus competencias.

V. Conclusiones

Primera: De acuerdo al objetivo general propuesto, los docentes encuestados de la Oficina de Educación Católica Castrense, el 98.3% manifiestan que la motivación es alto, solo un 1.67% de los docentes expresan que la motivación es medio

Segunda: Se pudo determinar el 98.33% los docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, afirman que la motivación extrínseca es alta y solo 1.67% de los docentes dicen que la motivación extrínseca es media.

Tercera: Se logró determinar que el 96.67% de los docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, mencionan que la motivación intrínseca es medio, un 1,67% expresa que la motivación intrínseca es baja y solo el 1.67%, manifiesta que motivación intrínseca es alto.

Cuarta: Se percibe que el 90,00% en los docentes encuestados de la Oficina de Educación Católica Castrense, manifiestan que la motivación trascendente es alto y un 10.00% de los docentes expresan que la motivación trascendente es media.

Quinta: Se pudo determinar que el 85,00% de los docentes encuestados de la Oficina de Educación Católica Castrense, manifiestan que el Desempeño en su labor es alto y solo el 15,00% de los docentes expresan que el desempeño en su labor es medio.

VI. Recomendaciones

Primera: En la Oficina de Educación Católica Castrense se debe crear un ambiente acogedor para los docentes porque ellos son parte importante y fundamental dentro de nuestra función, para que así puedan desarrollar su labor pedagógicas con ese entusiasmo que los caracteriza, se les debe incentivar especialmente a los que destacan, son reconocidos y promovidos por los directivos por el gran trabajo que realizan.

Segunda: Es fundamental que las autoridades de la Oficina de Educación Católica Castrense, directivos de las instituciones educativas formen una sola alianza en bien de la educación, apoyando a los docentes en la realización de su labor educativa, incentivándoles y reconociéndoles sus logros, brindando facilidades para la de autorrealización y crecimiento personal.

Tercera: Los directivos de la Oficina de Educación Católica Castrense deben trabajar de la mano con los jefes de Bienestar de la jurisdicción castrense para que los docentes sean tengan algún incentivo de parte área de educación por la labor que bien realizan dentro de la instituciones educativas.

Cuarta: Es recomendable que los directivos de la Oficina de Educación Católica Castrense, enfatizan la motivación trascendente, ya que hay muchos docentes que se preocupan por fortalecer los lazos y el bien común entre sus compañeras de trabajo.

VII. Referencias

- Aguirre H. y Carrillo A. (2018). *Motivación y desempeño laboral UGEL Yarowilca 2018* tesis de maestro en administración de la educación universidad Cesar Vallejo, Perú recuperado: <https://bit.ly/2McFjAq>.
- Álvarez, Indacochea, Álvarez Yoza y Figueroa (2018) *La evaluación del desempeño laboral en la educación superior*. Revista científica de las ciencias 4, (1), 362-372 <https://bit.ly/2kAVPPx>.
- Ambrosio R. (2018) *La socioformación: un enfoque de cambio educativo* Revista Internacional de educación 76, (1) 57-82 <https://rieoei.org/RIE/article/view/2955>.
- Aparicio Gómez, Oscar Yecid, Ostos Ortiz, Olga Lucía, & Cortés Gallego, Mauricio. (2019). *Redes sociales, tejidos de paz*. Revista Hallazgos, 16(32), 17-25. <https://bit.ly/2k7Qgrx>.
- Artola T., Barraca J., Mosteiro P., Ancillo I., Poveda B., Sánchez N. (2012) *Creative imagination test for adults*. *Educational Sciences: Theory & Practice* 13 (1) 15-20 <https://bit.ly/2VyB6dk>.
- Barcelar, Lucicleide de Souza, & Martín, Miguel Ángel Carbonero. (2019). *Formación inicial docente y competencias emocionales: análisis del contenido disciplinar en universidades brasileñas*. Revista Educação e Pesquisa, 45, (1) 31-46 <https://dx.doi.org/10.1590/s1678-4634201945186508>.
- Burga G. y Wiese S. (2018). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque* (Tesis de Maestro) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Perú. Recuperado: <https://bit.ly/2OIPuOO>.
- Carlos J. (2016). *¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorezcan el aprendizaje*. Revista Propósitos y Representaciones 4 (2) 285-358 Recuperado: <http://dx.doi.org/10.2511/pyr2016.v4n2.124>.
- Carlotto, Mary Sandra, Câmara, Sheila Gonçalves, & Oliveira, Michelle Engers Taube de. (2019). The intention to leave the profession among teachers: the role of

occupational stressors. *Revista Brasileira de Educação*, 24, e240028. Epub 05 de agosto de 2019. <https://dx.doi.org/10.1590/s1413-24782019240028>.

Chiavenato, I (1996) *Administración de recursos humanos*. Colombia Editorial McGraw-Hill.

Chiroque S. (2006). Minedu (2006) *Evaluación de desempeño docente 2006*. Recuperado <https://bit.ly/2m7FMZZ>.

Costa, Silvia da, Páez, Darío, Sánchez, Flor, Garaigordobil, Maite, & Gondim, Sonia. (2015). *Personal factors of creativity: a second order meta-analysis*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3), 165-173. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.06.002>.

Delgado, E. (2018). *Motivación y desempeño Laboral en docentes de la Red 18, Ugel 04 Comas* (tesis de maestro) Universidad César Vallejo Perú Recuperado: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19272>.

Enríquez M. y Calderón J. (2017). *El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador*. *Revista Universidad Espiritu Santo (Ecuador)* Recuperado: <https://bit.ly/2lMS4GM>.

Fernández E., Palmero F. y Martínez F. (2002) *Introducción a la psicología de la motivación y la emoción*. *Revista Digital en Psicología* 2 (3) 55-78 Recuperado. <https://bit.ly/2m8OCqo>.

Flores-Lueg, Carolina, & Turra-Díaz, Omar. (2019). *Socio-educational contexts of teaching practices and their contributions to pedagogical training of future teachers*. *Educar em Revista*, 35(73), 267-285. <https://bit.ly/2kDt8Bo>.

Fullan M. (1993) *Change Forces Probing the Depths of France Educational Reform* Recuperado: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED373391.pdf>.

Guilford J. (1968). *Intelligence, Creativity and their Educational Implications*. *Revista Education For Research*. 8, 53- 57 Recuperado: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED111859.pdf>.

- Gutiérrez C., Sandoval M., Pereira C. y Caycedo C. (1994) *La Teoría de Premack y el análisis motivacional*. Revista: Suma Psicológica 1 (1) 26-37 Recuperado: <https://bit.ly/2INipVd>.
- Hernández R. y Fernández C. (2004). *Metodología de la investigación*. Pilar McGraw-Hill Interamericana México, Pg. 10. Recuperado. <https://bit.ly/2IHCTyK>.
- Hernández-Suárez, C., Pabón-Galán, C. & Prada-Núñez, R. (2017). *Desarrollo de competencias y su relación con el contexto educativo entre docentes de ciencias naturales*. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, 51, 194-215. Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/852/1370>.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a Ed.). México DF: Mc Graw Hill.
- Herzberg's (1966) *Motivation-Hygiene And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector*: Revista: Universidad Granada 1 (3) 56-74. Recuperado <https://bit.ly/2m9BZeR>.
- Huilcapi, M., Castro, G. y Jácome, G. (2017) *Motivación: Las teorías y su relación en el ámbito empresarial*. Vientar de las Ciencias 3 (2) 311- 333 <https://bit.ly/2NuqLv1>.
- López-Arellano, Hernán, Vélez-Salazar, Mauricio, & Franco-López, Jorge Ariel. (2017). *Perceptions of High School Principals about Teacher Motivation in the Metropolitan Area of Medellin, 2015*. Revista Electrónica Educare, 21(2), 107-129. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.21-2.5>.
- Marín y Plascencia (2017) *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Universidad (UNMSM) 17 (4) 42-52 Recuperado: <https://bit.ly/2krhAkY>.
- Marrone, Daniela Bergesch D'Incao and HUTZ, Claudio Simon. *Satisfaction of Basic Needs and its Repercussion in the Course of Development*. Psico-USF [online]. 2019, 24. (2)383-392. Recuperation: <https://bit.ly/2kCeryG>.
- Martínez y Lavín (San Luis Potosí 2017). XIV Congreso internacional de investigación educativa. *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión*

conceptual sobre su delimitación. Se llevó a cabo. Recuperado <https://bit.ly/2MhddCe>.

Maslow A. (1991) Motivación y personalidad (ed.) Díaz de Santos S.A. Recuperado <https://www.academia.edu/26151076/>.

Maslow, A. (1954) A Theory of Human Motivation, *Psychological Review*, 50, pp. 370-396, Tercera Edición, 1987, Addison-Wesley Longman, Nueva York.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

Matabanchoy-Tulcán, Sonia Maritza, Álvarez-Pabón, Karol Melissa, & Riobamba-Jiménez, Oscar David. (2019). *Effects of performance evaluations on the quality of work life of employees: A review from Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. <https://bit.ly/2kdxgbm>.

Mateo M. (2001) *La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo proyecto social:* Revista de relaciones laborales, Universidad de Zaragoza. ISSN 1133-3189, N° 9, pp. 163-184 Recuperado: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=209932>.

Melo, Simone, Gomes de, & Morais, Alessandra de. (2019). *School Climate As A Protective Factor Of School Performance In Unfavorable Socioeconomic Conditions.* *Cadernos de Pesquisa*, 49(172), 10-34. Recuperado: <https://dx.doi.org/10.1590/198053145305>.

Montoya, Bilio, Bermúdez, Burgos, Fuentealba y Padilla (2017). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal chilena.* *Revista Ciencia & trabajo* 19 (58) 7-13 <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>.

Olave, Giohanny, Rojas García, Ilene, & Cisneros Estupiñán, Mireya. (2017). *Exploración del ethos del docente de español en Colombia.* Retrieved August 16 (46), 129-143. Recuperado: bit.ly/2kAQxDH.

Oliveira, Manoela Ziebell de, Natividade, Jean Carlos, Assis, Rodrigo Soares de, & Mambrini, Nathália Sandoval Barbosa. (2019). *Performance, Satisfaction and Intention to Remain in Organizations: Individual to Contextual Predictors.* *Trends in Psychology*, 27(2), 549-567. Recuperation: <https://bit.ly/2krgS7g>.

- Oplatka I. (2019). *El surgimiento de la gestión educativa como campo de estudio en América Latina*. Revista Electronica de Educação13 (1) 196-210 Recuperado: <https://bit.ly/33xBRGm>.
- Pacheco A. (2016) *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016* tesis de magister Universidad San Agustín de Arequipa. Perú. Recuperado: <https://bit.ly/2IMCWJv>.
- Pacheco C. (2018) *Relación entre percepción sobre gestión de talento humano y desempeño laboral en docentes de un instituto tecnológico privado de Trujillo, 2017*. Tesis de maestra. Universidad César Vallejo. Perú Recuperado: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11764>.
- Perez J. (2004). *Una nueva teoría de motivación: Revista Puertorriqueña de Psicología* (15) 123-159.
- Perez, Óscar; Azpelicueta Criado, María del C. y Sanchez-Fernandez, María D. (2019) *Análisis del viaje como uno de los ejes transformadores del proceso educativo*. *Universitas Revista ciencias sociales y humanidades*. 30(1) 63-78. Recuperado: <https://bit.ly/2lFcMIW>.
- Ramírez D., Abreu J. y Badii M. (2008). *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero*. *Revista: International Journal of good conscience* 3 (1) 143-185 Recuperado <https://bit.ly/2alPKho>.
- Ramos F. (2018). *Motivación y clima laboral en el personal administrativo del área de abastecimiento de la dirección regional de educación Amazonas*. Tesis de maestro Universidad César Vallejo Recuperado: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27781>.
- Regalado J. (2018). *Sistema de monitoreo y acompañamiento pedagógico para fortalecer el desempeño docente de la I.E. N° 16930, del caserío Rumichina, provincia de San Ignacio, región Cajamarca. 2016*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Recuperado: <https://bit.ly/2ONfbh7>.

- Revuelto L. (2018). *Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral*. Revista RPE 5 (2) 7-26 Recuperado: <http://dx.doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez- Montalbán R. y colaboradores (2017). *Amando lo Que Hago de Mi Trabajo: Centralidad, Autonomía, Pasión y Desempeño*. Universidad Carlos Albizu, 23 (1) 174-200. Recuperado: <https://bit.ly/2qhyjts>.
- Runco M. (2014) *Theories and Themes: Research, Development, and Practice*. Academic Press, (2014). USA. Book Aid International.
- Salazar E. y Tobón S. (2018) *Documentary analysis of the training process of teachers according to the knowledge society*. Revista Espacios 39 (53)17 Recuperado <https://bit.ly/2kr6lJj>.
- Salessi, Solana; Omar, Alicia. *Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día*. Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento. 9 (3) 82-103 Recuperado: <<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/racc/article/view/17800>>. 00
- Sanchez H. y Reyes C. (2015) *Metodologías y diseños en la investigación científica*. Peru Editorial Universidad Ricardo Palma.
- Sepúlveda O., M. Opazo S., D. Díaz-Levicoy, D. Jara C., D. Sáez S., D Guerrero S. *¿to what students from primary school attribute their difficulties in mathematic learning?* Revista de Estudios y Experiencias en Educación UCSC 13 (25) 67-80 Recuperado: <https://bit.ly/2lFd82e>.
- SERRA, Diego Jorge González. (2019) *AN INTEGRATING CONCEPTION OF HUMAN MOTIVATION*. *Revisit Psicol. Study* 24 p. 08-09], <https://bit.ly/2lGeWIa>.
- Silva, Cecília Tonial da, & Marin, Angela Helena. (2019). *Emotional Competence, Coping Styles and the Included Student-Teacher Relationship*. *Revisit Trends in Psychology*, 27(2), 569-583. Recuperado: <https://bit.ly/2lHVPgZ>.
- Solís, Núñez Vega, Contreras Vásquez y Ritterhaussen. (2016). *Entering Professional Teaching: Problems and achievements of new teachers*. *Revist Estudios pedagógicos* 42 (2) 331- 342 Recuperado: <https://bit.ly/2k46n9w>.

- Stephen R. y Timothy J. (2009) *Comportamiento Organizacional (13ª ed.)* Pearson educación. México.
- Stephen R. y Timothy J. (2013). *Comportamiento Organizacional: Teoría y práctica (7ª ed.)*. Pearson Prentice Hall. Recuperado <https://bit.ly/2kDtat>.
- Tapia y Cubo (2017). *Habilidades sociales relevantes: percepciones de múltiples actores educativos*. Revista Internacional de Investigación en Educación 9 (19) 133- 148
Recuperado: <https://bit.ly/2lEMRkD>.
- Toledo S. (2018). *El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana*. Tesis de Maestría. Universidad Veracruzana.
- Torres E. y Zegarra S. (2015). *Organizational climate and work performance in the Bolivarian educational institutions of the city Puno – 2014* Communion, 6(2), 5-14.
Recuperado: <https://bit.ly/2krin5o>
- Torres J. y Equipo de Investigación Grupo D.I.E.A (2010) *Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente*. Revista Contextos Educativos 13 (1) 27-41 Recuperado <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/624>
- Torres M y Lajo R. (2009) *Dominancia cerebral asociada al desempeño laboral de los docentes de una UGEL de Lima* Revista IIPSI facultad de Psicología UNMSM. 12 (1) 83-96. Recuperado. <https://bit.ly/2lHRXfX>
- Tovar J.; Contreras G.; Puyo N. And Malagon Y. (2012) *Conception, training and evaluation by competences: reflections on possible pedagogical and didactic alternatives*. Revista educación & Sociedad 33 (121) 1257-1273 Recuperado: <https://bit.ly/2ksDDrt>
- Veles H. (2000) *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. UNIDEP Universidad del desarrollo profesional. Ponencia llevada a cabo en ciudad de México.

- Vera G. (2017). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de primaria, red educativa N° 18 – UGEL 06, Lurigancho, 2017*. Tesis de Maestría. Universidad cesar vallejo. Recuperado: <https://bit.ly/2MioOT9>
- Walter D. (2018). *Modelo de gestión del talento humano por motivación intrínseca para el desempeño profesional de los docentes*. Tesis Doctor. Universidad César Vallejo. Recuperado: <https://bit.ly/2BdG8T1>
- Yanez, Henandez, Cheza, Valdiviezo, Mendez, Rivera y Vargas (2018). *Desempeño docente en la capacitación del acompañamiento al examen complejo*. Revista científica dominio de las ciencias 4 (1) 102-144 Recuperado: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6255065>
- Zanabria S. (2018) Factores de la motivación y desempeño laboral en los del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018. Tesis de Maestría Universidad César Vallejo.

Anexos

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

La motivación y desempeño laboral docente de los profesores de la Oficina de Educación Católica Castrense Cercado de Lima 2019.

<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense en el año 2019?</p> <p>Problemas específicos : ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca, intrínseca y trascendente y el desempeño laboral en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense en el año 2019?</p>	<p>Objetivo general : Determinar si existe relación entre motivación y el desempeño laboral en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense en el año 2019.</p> <p>Objetivos específicos : Identificar la relación entre la motivación extrínseca, intrínseca y trascendente con el desempeño laboral en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense en el año 2019.</p>	<p>Hipótesis general: Afirmar que si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense en el año 2019.</p> <p>Hipótesis específicas : Afirman que existe relación entre la motivación extrínseca, intrínseca y trascendente con el desempeño laboral en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense en el año 2019.</p>	<p>Variables 1° v. Motivación</p> <p>2° Desempeño Laboral Docente</p> <p>Dimensiones</p> <p>D1: Motivación extrínseca.</p> <p>D2 Motivación intrínseca.</p> <p>D3 Motivación Trascendente.</p> <p>V2: Desempeño Laboral docente</p> <p>D1 Capacidad pedagógica.</p> <p>D2 Emocionalidad.</p> <p>D3 Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.</p> <p>D4 Relaciones interpersonales.</p> <p>D5 Resultados de su labor.</p>	<p>Tipo de estudio Básico</p> <p>Método : Hipotético deductivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Esquema de diseño Transversal descriptivo - correlacional</p>	<p>Población : La población está constituida por el total de 60 profesores de la oficina de educación católica castrense.</p>	<p>Técnica : Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p> <p>a. Escala de motivación</p> <p>b. Escala desempeño laboral docente</p>
---	---	--	---	--	--	--

Anexo 02

- Ficha técnica de la variable Motivación

Característica	Información
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre motivación
Autor	Pérez López Juan Antonio
Año	1985
Adaptado: autor , año	Suarez, J. (2019)
Objetivo	Describir el nivel de motivación de los docentes
Dimensiones	Motivación intrínseca, extrínseca y trascendente
Ítems	Consta de 25 ítems
Escalas	Opinión múltiple de Likert

Anexo 03

- Ficha técnica de la segunda variable

Característica	Información
Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño laboral docente
Autor	Veles Veloz Héctor
Año	(2000)
Adaptado: autor, año	Suarez J. (2019)
Objetivo	Descubrir nivel de desempeño laboral docente
Dimensiones	Capacidad pedagogía, Emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, elaciones interpersonales con la comunidad educativa y resultados de su labor.
Ítems	Consta de 25 ítems
Escalas	Opinión múltiple de Likert

Anexo 04

Cuestionario de Motivación

Estimado usuario, la presente forma parte de una investigación con la finalidad de obtener información sobre la motivación. Por lo que espero su participación para lograr el objetivo. Se agradece su gentil colaboración. Instrucciones: Marca con una “X” solo una alternativa la que crea conveniente.

5. Siempre (S)

4. Casi Siempre (CS)

3. Algunas veces (AV)

2. Casi nunca (CN)

1. Nunca (N)

N°	Pregunta	Escala de valoración				
		N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1. Motivación extrínseca						
1	Realizo capacitaciones que a veces son remuneradas.					
2	Cumplo con mi trabajo con los recursos y equipos necesarios.					
3	Realizo mi trabajo en condiciones de limpieza, salud e higiene.					
4	Recibo una remuneración de acuerdo al trabajo que realizo.					
5	Obtengo información adecuada de parte de los coordinadores.					
6	Recibo un trato cordial cuando visito a los responsables.					
7	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.					
8	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo.					
9	Recibo formación/capacitación necesaria para desempeñarme como persona y profesional.					

Dimensión 2 Motivación intrínseca						
10	Considero importante ser autocrítico en mi trabajo para crecer y mejorar.					
11	Me siento a gusto con las tereas asignadas a mi función docente.					
12	Logro aportar con mi trabajo en el fortalecimiento de mis compañeros.					
13	Asumo con criterio profesional mí trabajo.					
14	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad.					
15	Me agrada la forma de relacionarme con los directivos.					
16	Considero que me permiten trabajar cómoda y eficientemente.					
17	Realizo mis funciones laborales de manera compartida con la atención a mi familia.					
Dimensión 3 Motivación Trascendente						
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes y bienestar de mí familia.					
19	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de trabajo.					
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante.					
21	Considero importante la calidad de mi trabajo que realizo.					
22	Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo.					
23	Creo un clima de unión con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa.					
24	Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad					
25	Logro aportar con mi trabajo al crecimiento del bien común.					

Anexo 05

Cuestionario de Desempeño Laboral Docente

Estimado usuario, la presente forma parte de una investigación con la finalidad de obtener información sobre el desempeño laboral. Por lo que espero su participación para lograr el objetivo.

Se agradece su gentil colaboración.

Instrucciones: Marca con una “X” solo una alternativa la que crea conveniente.

5. Siempre (S)

4. Casi Siempre (CS)

3. Algunas veces (AV)

2. Casi nunca (CN)

1. Nunca (N)

N°	Pregunta	Escala de valoración				
		N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1. Capacidad pedagógica						
1	Domino los contenidos del área que imparto.					
2	Tengo capacidad para hacer mi materia entretenida e interesante.					
3	Tengo capacidad para planificar según el contexto de los estudiantes.					
4	Utilizo técnicas, estrategias y materiales adecuados.					
5	Participo de actualizaciones pedagógicas.					
6	Genero un ambiente favorable para los estudiantes.					
7	Realizo un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre mi práctica pedagógica.					
Dimensión 2 Emocionalidad						
8	Suscito el dominio de mí mismo y no permito que me domine alguna situación difícil.					
9	Poseo la habilidad para reconocermé que soy diferente a los demás.					

10	Tengo la capacidad de pensar siempre en las cosas buenas que me han sucedido.					
11	Busco comprender y ponerme en el lugar del otro.					
12	Tengo la capacidad de expresar mi opinión sin ofender a los demás.					
Dimensión 3 Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.						
13	Asisto con puntualidad a la institución y a clases.					
14	Participo en jornadas de reflexión entre los docentes.					
15	Cumplo con la normativa.					
16	Me involucro en la toma de decisiones de la institución.					
17	Tengo autonomía profesional para realizar mi labor educativa.					
Dimensión 4 Relaciones interpersonales con la comunidad educativa.						
18	Logro realizar un trabajo en equipo y generar un clima institucional favorable.					
19	Genero una buena comunicación con toda la comunidad educativa.					
20	Contribuyo al fortalecimiento de los valores en mi centro de labores.					
21	Respeto la diversidad, promuevo la inclusión entre los estudiantes.					
22	Me siento respaldado y/o valorado por el trabajo que realizo.					
Dimensión 5 Resultados de su labor educativa.						
23	Me siento satisfecho por el rendimiento académico de los estudiantes en el área que imparto.					
24	Me siento satisfecho de orientar el crecimiento espiritual de los estudiantes.					
25	Genero en los estudiantes sentimientos de amor a la Patria, naturaleza, estudio y al prójimo.					

Anexo 6

Certificado de validez de juicio de expertos las variables



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Extrínseca ¹		Intrínseca ²		Trascendente ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación Extrínseca							
1	Realizo capacitaciones que a veces son remuneradas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Cumplo con mi trabajo con los recursos y equipos necesarios.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Realizo mi trabajo en condiciones de limpieza, salud e higiene.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Recibo una remuneración de acuerdo al trabajo que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Obtengo información adecuada de parte de los coordinadores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Recibo un trato cordial cuando visito a los responsables.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Recibo formación/capacitación necesaria para desempeñarme como persona y profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 2: Motivación Intrínseca							
10	Considero importante ser autocrítico en mi trabajo para crecer y mejorar.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

11	Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
12	Logro aportar con mi trabajo en el fortalecimiento de mis compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
13	Asumo con criterio profesional mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
14	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
15	Me agrada la forma de relacionarme con los directivos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
16	Considero que me permiten trabajar cómoda y eficientemente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
17	Realizo mis funciones laborales de manera compartida con la atención a mi familia.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
	DIMENSIÓN 3: Motivación Trascendente	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes y bienestar de mi familia.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	
19	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	
21	Considero importante la calidad de mi trabajo que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	
22	Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	
23	Creo un clima de unión con espacio y acciones permitiendo integrar a la	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	

	comunidad educativa.								
24	Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad	✓							
25	Logro aportar con mi trabajo al crecimiento del bien común.	✓							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Enzo Alberto Ramírez DNI: 09469026
 Especialidad del validador: Docente de Investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 de Julio del 2019.


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Items	Capacidad pedagógica		Emocionalidad		Respuestaabilidad en el desempeño o de sus funciones laborales		Relaciones interpersonales con la comunidad educativa		Resultados de su labor educativa		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidad Pedagógica											
1	Domino los contenidos del área que imparto.	✓		✓		✓		✓		✓		
2	Tengo capacidad para hacer mi materia entretenida e interesante.	✓		✓		✓		✓		✓		
3	Tengo capacidad para planificar según el contexto de los estudiantes.	✓		✓		✓		✓		✓		
4	Utilizo técnicas, estrategias y materiales adecuados.	✓		✓		✓		✓		✓		
5	Participo de actualizaciones pedagógicas.	✓		✓		✓		✓		✓		
6	Genero un ambiente favorable para los estudiantes.	✓		✓		✓		✓		✓		
7	Realizo un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre mi práctica pedagógica.	✓		✓		✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Emocionalidad											
8	Suscito el dominio de mí mismo y no permito que me domine alguna situación difícil.	✓		✓		✓		✓		✓		
9	Poseo la habilidad para reconocerme que soy diferente a los demás.	✓		✓		✓		✓		✓		

DIMENSION 5: Resultados de su labor educativa.		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
23	Me siento satisfecho por el rendimiento académico de los estudiantes en el área que imparto.	✓		✓		✓		✓		✓	
24	Me siento satisfecho de orientar el crecimiento espiritual de los estudiantes.	✓		✓		✓		✓		✓	
25	Genero en los estudiantes sentimientos de amor a la Patria, naturaleza, estudio y al prójimo.	✓		✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: Laura Akurto Luján DNI: 09469026
 Especialidad del validador: Docente de Investigación

01 de Julio del 2019.

[Firma]

Firma del Experto Informante.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems		Extrínseca ¹		Intrínseca ²		Trascendente ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Motivación Extrínseca		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Realizo capacitaciones que a veces son remuneradas.		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Cumplo con mi trabajo con los recursos y equipos necesarios.		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Realizo mi trabajo en condiciones de limpieza, salud e higiene.		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Recibo una remuneración de acuerdo al trabajo que realizo.		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Obtengo información adecuada de parte de los coordinadores.		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Recibo un trato cordial cuando visito a los responsables.		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Recibo formación/capacitación necesaria para desempeñarme como persona y profesional.		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 2: Motivación Intrínseca		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Considero importante ser autocrítico en mi trabajo para crecer y mejorar.		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

11	Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente.	<input checked="" type="checkbox"/>							
12	Logro aportar con mi trabajo en el fortalecimiento de mis compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>							
13	Asumo con criterio profesional mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>							
14	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad.	<input checked="" type="checkbox"/>							
15	Me agrada la forma de relacionarme con los directivos.	<input checked="" type="checkbox"/>							
16	Considero que me permiten trabajar cómoda y eficientemente.	<input checked="" type="checkbox"/>							
17	Realizo mis funciones laborales de manera compartida con la atención a mi familia.	<input checked="" type="checkbox"/>							
	DIMENSIÓN 3: Motivación Trascendente	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes y bienestar de mi familia.	<input checked="" type="checkbox"/>							
19	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>							
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante.	<input checked="" type="checkbox"/>							
21	Considero importante la calidad de mi trabajo que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>							
22	Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>							
23	Creo un clima de unión con espacio y acciones permitiendo integrar a la	<input checked="" type="checkbox"/>							

	comunidad educativa.								
24	Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	Logro aportar con mi trabajo al crecimiento del bien común.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mgr. CHAVEZ LEON PRO P. RIVERA DNI: 22469266

Especialidad del validador: Metodólogo

01 de Julio del 2019.

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

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



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Capacidad pedagógica		Emocionalidad		Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales		Relaciones interpersonales con la comunidad educativa		Resultados de su labor educativa		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidad Pedagógica											
1	Domino los contenidos del área que imparto.	✓		✓		✓		✓		✓	No	
2	Tengo capacidad para hacer mi materia entretenida e interesante.	✓		✓		✓		✓		✓		
3	Tengo capacidad para planificar según el contexto de los estudiantes.	✓		✓		✓		✓		✓		
4	Utilizo técnicas, estrategias y materiales adecuados.	✓		✓		✓		✓		✓		
5	Participo de actualizaciones pedagógicas.	✓		✓		✓		✓		✓		
6	Genero un ambiente favorable para los estudiantes.	✓		✓		✓		✓		✓		
7	Realizo un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre mi práctica pedagógica.	✓		✓		✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Emocionalidad											
8	Suscito el dominio de mí mismo y no permito que me domine alguna situación difícil.	✓		✓		✓		✓		✓	No	
9	Poseo la habilidad para reconocerme que soy diferente a los demás.	✓		✓		✓		✓		✓		

DIMENSION 5: Resultados de su labor educativa.		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
23	Me siento satisfecho por el rendimiento académico de los estudiantes en el área que imparto.	/		/		/		/		/	
24	Me siento satisfecho de orientar el crecimiento espiritual de los estudiantes.	/		/		/		/		/	
25	Genero en los estudiantes sentimientos de amor a la Patria, naturaleza, estudio y al prójimo.	/		/		/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: CHAVEZ LEAS ROSA ALBADNI: 72469265.....

Especialidad del validador:.....

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

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

01 de Julio del 2019.


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / items	Extrínseca ¹		Intrínseca ²		Trascendente ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Realizo capacitaciones que a veces son remuneradas.	✓		✓		✓		
2	Cumplo con mi trabajo con los recursos y equipos necesarios.	✓		✓		✓		
3	Realizo mi trabajo en condiciones de limpieza, salud e higiene.	✓		✓		✓		
4	Recibo una remuneración de acuerdo al trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
5	Obtengo información adecuada de parte de los coordinadores.	✓		✓		✓		
6	Recibo un trato cordial cuando visito a los responsables.	✓		✓		✓		
7	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.	✓		✓		✓		
8	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo.	✓		✓		✓		
9	Recibo formación/capacitación necesaria para desempeñarme como persona y profesional.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Motivación Intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Considero importante ser autocrítico en mi trabajo para crecer y mejorar.	✓		✓		✓		

11	Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente.	<input checked="" type="checkbox"/>							
12	Logro aportar con mi trabajo en el fortalecimiento de mis compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
13	Asumo con criterio profesional mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
14	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
15	Me agrada la forma de relacionarme con los directivos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
16	Considero que me permiten trabajar cómoda y eficientemente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
17	Realizo mis funciones laborales de manera compartida con la atención a mi familia.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
	DIMENSIÓN 3: Motivación Trascendente	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes y bienestar de mi familia.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
21	Considero importante la calidad de mi trabajo que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	Creo un clima de unión con espacio y acciones permitiendo integrar a la	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

	comunidad educativa.							
24	Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad	✓					✓	
25	Logro aportar con mi trabajo al crecimiento del bien común.	✓					✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Esteban Gonzales Arandi DNI: 09775308
 Especialidad del validador: Heb L. Lys

01 de Julio del 2019.
 Firma del Experto Informante. 

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

N°	DIMENSIONES / items	Capacidad pedagógica		Emocionalidad		Respuestaabilidad en el desempeño de sus funciones laborales		Relaciones interpersonales con la comunidad educativa		Resultados de su labor educativa		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidad Pedagógica											
1	Domino los contenidos del área que imparto.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Tengo capacidad para hacer mi materia entretenida e interesante.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Tengo capacidad para planificar según el contexto de los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Utilizo técnicas, estrategias y materiales adecuados.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Participo de actualizaciones pedagógicas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Genero un ambiente favorable para los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Realizo un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre mi práctica pedagógica.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 2: Emocionalidad											
8	Suscito el dominio de mí mismo y no permito que me domine alguna situación difícil.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Poseo la habilidad para reconocerme que soy diferente a los demás.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

10	Tengo la capacidad de pensar siempre en las cosas buenas que me han sucedido.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
11	Busco comprender y ponerme en el lugar del otro.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
12	Tengo la capacidad de expresar mi opinión sin ofender a los demás.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	DIMENSION 3:																						
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
13	Asisto con puntualidad a la institución y a clases.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
14	Participo en jornadas de reflexión entre los docentes.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
15	Cumplo con la normativa.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
16	Me involucro en la toma de decisiones de la institución.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
17	Tengo autonomía profesional para realizar mi labor educativa.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	DIMENSION 4: Relaciones interpersonales con la comunidad educativa.	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
18	Logro realizar un trabajo en equipo y generar un clima institucional favorable.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
19	Genero una buena comunicación con toda la comunidad educativa.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
20	Contribuyo al fortalecimiento de los valores en mi centro de labores.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
21	Respeto la diversidad, promuevo la inclusión entre los estudiantes.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
22	Me siento respaldado y/o valorado por el trabajo que realizo.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

DIMENSION 5: Resultados de su labor educativa.		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
23	Me siento satisfecho por el rendimiento académico de los estudiantes en el área que imparto.	✓		✓		✓		✓		✓	
24	Me siento satisfecho de orientar el crecimiento espiritual de los estudiantes.	✓		✓		✓		✓		✓	
25	Genero en los estudiantes sentimientos de amor a la Patria, naturaleza, estudio y al prójimo.	✓		✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): buena suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable*** Aplicable después de corregir: **[]** No aplicable: **[]**
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Shelly Quispe Amador DNI: 097757903
 Especialidad del validador: Metodología

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

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

01 de Julio del 2019.

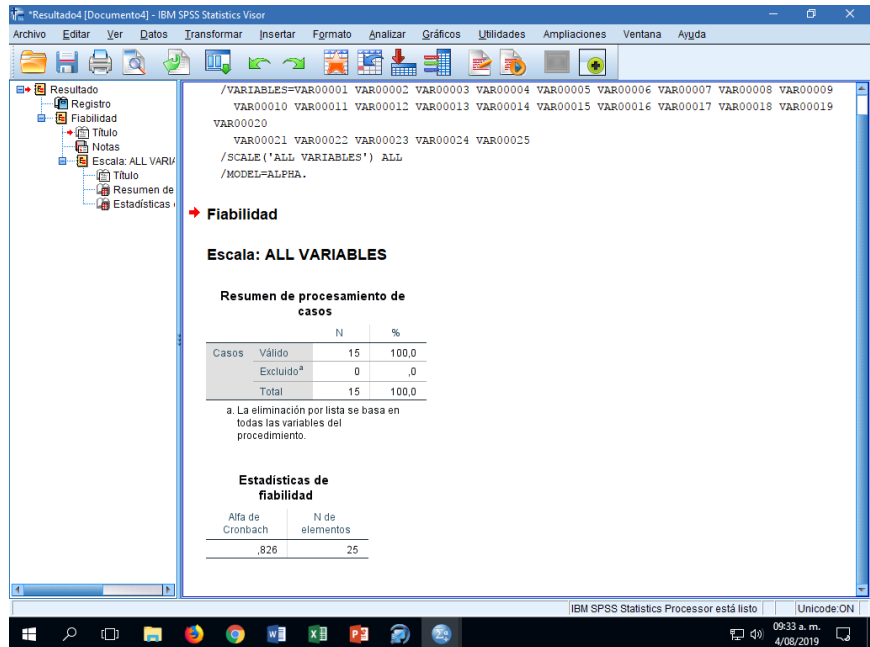


 Firma del Experto Informante.

sujeto/ítems	DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE															Dimensión: RESULTADOS DE SU LABOR EDUCATIVA									
	Dimensión: CAPACIDAD PEDAGÓGICA					Dimensión: EMOCIONALIDAD					Dimensión: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES					Dimensión: RELACIONES INTERPERSONALES CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA									
	Dimensión: CAPACIDAD PEDAGÓGICA					Dimensión: EMOCIONALIDAD					Dimensión: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES					Dimensión: RELACIONES INTERPERSONALES CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA									
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25
Valles Rendab, Eta																									
Patricia Loyola, María Beatriz																									
Alfonso Barrios, Miguel Ángel																									
Thilo Kampes, Miriam Eugenia																									
Renata Salazar, Karla																									
Hosay Zavalliz, Victor Andrés																									
Alfonso del Cerro, Samuel Fernando																									
Yolanda del Barco, María Soledad																									
ATO Escobar, Juan Manuel																									
Esquivela Vargi, Julia Gloria																									
Yamaco Salazar, Jacqueline Ines																									
Gallardo Silva, Marcela Elena																									
Estévez, Patricia, Rosa Ana																									
Yolanda Salazar, María Soledad																									
Nieto Emilia Cynthia del Pilar																									
Paucorocha Quijues, Amel Jorge																									
Paucorocha Quijues, Amel Jorge																									
Paucorocha Quijues, Amel Jorge																									
Díaz, Isidoro, Isabel																									
Soriano Salgado, Pedro Aldo																									
Alfonso del Cerro, Samuel Fernando																									
Spillanes Castro, Luis María																									
Chaves Caldera, María																									
Ponce North, Eduardo Prolo																									
Casti Abardo, Aurelia Mercedes																									
Montes, María Victoria																									
Montero Endani, Ror Conita																									
Rivera Homayra, Erica Lucía																									
Castros Amorin, Aldo Estela																									
Anselmo Ravera, Patricia Cecilia																									
Castros Amorin, Aldo Estela																									
Castros Amorin, Aldo Estela																									
Albino Castro, César Adán																									
García Morales, José Marco																									
Hidalgo Estrada, Santiago Rosa																									
Simón Valverde, Cynthia Carolina																									
Wamani Camargo, Lourdes																									
Montenegro López, Janet Pia																									
Amador, Estalero, María Victoria																									
Lara Rojas, Milagros Manuel																									
Ronelli Berrocal, Olga Taliana																									
Díaz Benavente, Lourdes Dora																									
Bullón Rojas Dessar Nidia																									
Leoncio Barand, Daniel																									
Yolanda del Barco, María Soledad																									
Guayana Martínez, Manuel Jesús																									
Estalero, Estalero, Patricia Ines																									
Huanan Ramos, Vicente Orsates																									
Birao Vásquez, Francisco Solano																									
González Obispo, Juan Francisco																									

Anexo 8

Fiabilidad de instrumentos de las variables



- Validez de los instrumentos de la segunda variable

