



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

Motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del
distrito de Kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac, 2021

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

AUTORA:

Medina Aiquipa, Veronica Laura (ORCID: 0000-0001-6851-9034)

ASESOR:

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (ORCID: 0000-0001-9630-6511)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis padres, por su constante apoyo y aliento de seguir adelante.

A mis hijos y esposo, que son la razón de mi crecimiento personal y profesional, sobre todo, por su paciencia, comprensión y motivación permanente.

AGRADECIMIENTO

A dios, por su bendición y permitirme alcanzar mis metas.

A la universidad César Vallejo que me brindó la oportunidad y las facilidades de estudiar la maestría.

A los docentes catedráticos de la UCV que con su nutrida experiencia aportaron en mi formación académica; de manera especial al Dr. Himmy R. Asmad Mena, que con su acertada orientación se concluyó el presente trabajo.

A los directores y docentes de las diferentes instituciones educativas del distrito de Kaquiabamba quienes brindaron la información requerida para el presente estudio.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población y muestra	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población de estudio	23
Tabla 2. Tabla cruzada de motivación y desempeño docente	26
Tabla 3. Tabla cruzada de motivación extrínseca y desempeño docente	27
Tabla 4. Tabla cruzada de motivación intrínseca y desempeño docente	28
Tabla 5. Tabla cruzada de motivación trascendente y desempeño docente	29
Table 6. Resumen del modelo de la hipótesis general	32
Tabla 7. Anova de la hipótesis general	32
Tabla 8. Coeficientes de la hipótesis general	32
Tabla 9. Resumen del modelo de la hipótesis específica 1	33
Tabla 10. Anova de la hipótesis específica 1	34
Tabla 11. Coeficientes de la hipótesis específica 1	34
Tabla 12. Resumen del modelo de la hipótesis específica 2	35
Tabla 13. Anova de la hipótesis específica 2	35
Tabla 14. Coeficientes de la hipótesis específica 2	36
Tabla 15. Resumen del modelo de la hipótesis específica 3	36
Tabla 16. Anova de la hipótesis específica 3	37
Tabla 17. Coeficientes de la hipótesis específica 3	37

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Pirámide de la jerarquía de las necesidades	14
Figura 2. Análisis descriptivo de motivación y desempeño docente	26
Figura 3. Análisis descriptivo de motivación extrínseca y desempeño docente	27
Figura 4. Análisis descriptivo de motivación intrínseca y desempeño docente	28
Figura 5. Análisis descriptivo de motivación trascendente y desempeño docente	29

Resumen

La presente investigación denominada “Motivación y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac, 2021.” Tuvo como objetivo determinar la influencia de la motivación en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac 2021.

La investigación es tipo aplicada, de nivel explicativo; en cuanto al enfoque fue cuantitativo, de método no experimental y diseño correlacional causal. La población estuvo conformada por 40 docentes, a quienes se les consideró en su totalidad para el estudio. Como técnica se consideró la encuesta y al cuestionario como el instrumento de recolección de datos para ambas variables, y con escala ordinal tipo Likert con valores del 1-5. Para determinar su aplicabilidad se sometió al juicio de expertos; mientras que se la confiabilidad estuvo sustentada por la prueba de Alfa de Cronbach.

Los hallazgos de investigación conducen a la aceptación de la hipótesis nula por el grado los valores obtenidos en los análisis estadísticos $p: 0,075$; $R: 0,285$ y $R^2: 0,081$, es decir solo el 8,1% de influencia. El estudio concluye que la motivación no influye significativamente en el desempeño docente.

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

Abstract

The present investigation called "Motivation and teaching performance in the Educational Institutions of the district of Kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac, 2021. " Its objective was to determine the influence of motivation on teaching performance in Educational Institutions in the district of Kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac 2021.

The research is applied type, explanatory level; Regarding the approach, it was quantitative, non-experimental method and causal correlational design. The population consisted of 40 teachers, who were considered in their entirety for the study. As a technique, the survey and the questionnaire were considered as the data collection instrument for both variables, and with an ordinal Likert-type scale with values of 1-5. To determine its applicability, it was submitted to the judgment of experts; while the reliability was supported by the Crombach Alpha test.

The research findings lead to the acceptance of the null hypothesis by the degree of the values obtained in the statistical analyzes $p: 0.075$; $R: 0.285$ and $R^2: 0.081$, that is to say only 8.1% of influence. The study concludes that motivation does not significantly influence teacher performance.

Keywords: Motivation, extrinsic motivation, intrinsic motivation, transcendent motivation, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

La educación actual exhorta grandes y mejores resultados de sus políticas educativas; ya que es el único medio de superación y desarrollo social, económico y cultural, al respecto la Unesco (2018) expresó que el éxito educacional se debe en gran medida al docente y las prácticas de éste en el campo laboral. Las demandas educativas del mundo contemporáneo hacen de la docencia una profesión de mayor exigencia y compleja que van más allá del aprendizaje en el aula, por tanto, deben ser abordadas desde diferentes enfoques (Romero et al., 2013). Los docentes vienen enfrentándose a nuevos retos educacionales que trae consigo la globalización y la reingeniería de la educación, para adecuarse a la demanda, los docentes con la formación y los recursos que cuentan son insuficientes, así como los currículos descontextualizados a las zonas menos favorecidas (CEPAL – UNESCO, 2020),

Los tiempos de reconocimiento social al docente que formaba parte del atractivo hacia la carrera fue perdiéndose en el tiempo, siendo ahora un riesgo en el desempeño, provocando la indeseada desmotivación laboral (Franco et al., 2018). La exigencia laboral de conseguir mejores resultados en los estudiantes, las nuevas competencias por desarrollar en la profesión relacionadas a la comunicación y la tecnología, y el incremento de la población escolar con características diferenciadas, complica la labor del docente (Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2018).

La coyuntura a nivel mundial por el Covid-19 agravaron y ampliaron las brechas de desigualdad, obligando a más de 160 millones de escolares dejar las escuelas (CEPAL, OREAL y Unesco, 2020). El magisterio latinoamericano encontró una serie de problemáticas que suman a las que se tenía entre ellas: la adaptación curricular, los medios y materiales, las metodologías de enseñanza, y la crisis emocional de los estudiantes y sus familias (Naciones Unidas, 2020), además, asumir y superar la crisis emocional en la comunidad educativa, es un problema adicional para los docentes, teniendo en cuenta que no fueron formados en el campo psicológico.

Martínez-Garcés y Garcés-Fuenmayor (2020), manifestaron la adaptación brusca que tuvo que enfrentar el docente, de una educación presencial a la remota,

implantada por muchos países, modalidad que implica un cambio total en la forma de enseñanza, trayendo consigo una cola de dificultades como: la falta de conectividad y los recursos tecnológicos, a esto se suma la limitada formación digital que tienen los docentes para el manejo adecuado de los procesos educativos. De la misma forma, Uzcátegui y Albarrán (2021) hicieron un listado de dificultades que problematiza el desempeño docente, entre ellos: La formación en competencias digitales, los escasos equipos tecnológicos de los docentes y las familias de los estudiantes, la débil conectividad y la casi nula comunicación sincrónica del docente y alumno; elementos que en condiciones opuestas favorecerían los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Triveño et al (2016) manifestó que hay un par de aspectos relevantes a considerar en las propuestas de mejora educativa: la formación inicial y la otra es la formación continua de aquellos profesores que están en servicio. Formación continua que contribuyen en desarrollo y consolidación del perfil docente que serán plasmadas en el aprendizaje de los educandos (Faria et al., 2016). Escribano (2018) expresó que, en la región desde años atrás diversas organizaciones gubernamentales y privadas vienen construyendo propuestas educativas, poniendo especial atención al desempeño de los docentes.

La problemática docente en el Perú tiene varios factores, entre los cuales se encuentran las relacionadas a las condiciones físicas y ambientales de las instituciones educativas, donde su infraestructura data de muchos años atrás provocando ciertas dificultades en el desarrollo de las actividades pedagógicas como la iluminación y la temperatura; también se menciona a los factores que se relacionan con la de seguridad o protección, donde el seguro de salud no satisface, los cuales buscan sustentar con recursos propios servicios de salud privado, poniendo en riesgo la economía familiar (Cuenca y Urrutia, 2020), otro aspecto mencionado por los autores es la inestabilidad laboral, que casi un tercio de la población docente son trabajadores contratados temporalmente.

De la misma forma Díaz y Ñopo (2016) afirman que los docentes peruanos se encuentran poco satisfechos a comparación de otros países de la región, repercutiendo en su desempeño y consecuentemente en el aprendizaje de los estudiantes. Gonzales y Subaldo (2015) añaden que las capacidades pedagógicas

desarrolladas por los docentes no son suficientes para la nueva generación de estudiantes y una sociedad cambiante, que exigen al docente responder a la altura de las circunstancias; situaciones que pueden generar estrés y desgaste en las prácticas. Los docentes sienten poca motivación, sosteniendo que la sociedad desmerece su desempeño, hasta el punto que la población no le desea que sus hijos fuesen docentes (Minedu, 2018).

Muchos maestros atraviesan dificultades ambientales y físicas relacionadas a las bajas temperaturas en las zonas altas, infraestructura inapropiada por la desidia de las autoridades, carencia de servicios básicos, mobiliario insuficiente, escasos materiales y otros (Cuenca y Urrutia, 2020). Cabe destacar las dificultades de conectividad que atraviesan las familias, no solo los estudiantes, sino los docentes y mayor desventaja los de las zonas rurales (UNESCO, 2020). Pese a todas las dificultades y exigencias sociales, incluidas las que vivimos, generan una presión positiva en los docentes, quienes demuestran entusiasmo por mejorar su formación y desarrollo de su carrera (Franco et al., 2018).

El Perú, así como en otros países de la región, tienen como proyecto de mejora al Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2021, que entre sus prioridades está mejorar la carrera docente, pero los resultados a ésta, son cuestionados y duramente criticados, porque estamos a puertas de concluir el periodo establecido, y su percepción por los docentes es de insatisfacción, desconfianza y sobre todo se sienten desmotivados (Iguñiz, 2017). Al respecto, el CNE (2019) expresó que el Objetivo Estratégico número 3 que hace referencia a la mejora de la profesión docente, no alcanzaron los logros deseados, pese a los avances significativos en lo que respecta.

Por su parte, el Minedu estableció una nueva estrategia de enseñanza no presencial para dar continuidad a la educación denominada Aprendo en casa, la que presenta ciertas dificultades de acceso para toda la población estudiantil (UNESCO, 2020). Solo el 70 % de los escolares son atendidos y la diferencia representa una preocupación significativa, demostrando la gran brecha digital que tiene el país (Huamán, 2021), de la misma forma los docentes vienen atravesando dificultades por el cambio de modelo de enseñanza, relacionados al uso y manejo de las herramientas que le permitan desarrollar sus labores pedagógicas, siendo

éstas indispensables y las únicas para llegar a los estudiantes y dar continuidad a la educación.

La situación en Apurímac es la similar a la percepción de algunos departamentos del Perú, muestra de ello son los resultados de aprendizajes que evidencian los estudiantes en la última Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) con bajos niveles de logro en las áreas evaluadas (Minedu, 2018). Otro problema que perjudica el desempeño de los docentes en el Perú, es su centralismo en el desarrollo de contenidos y cumplimiento de documentos administrativos, desvalorando el pensamiento crítico y el logro de los aprendizajes (Arteaga, 2018). Otro aspecto desfavorable, en caso particular de las instituciones de ámbito rural son: las capacitaciones de formación continua limitadas, inadecuadas y en algunos casos inaccesibles (CNE, 2019).

Kaquiabamba, distrito pequeño de la sierral sur del Perú, zona rural de pobladores agrícolas con escasos recursos económicos y con padres de familia quechua hablantes que apenas leen y escriben, con estudiantes que necesitan de mayor atención y docentes postergados, quienes tienen que laborar en medios físicos inadecuados e insuficientes materiales. Los docentes vienen atravesando mayores dificultades por razones de la educación remota relacionadas a las características que tiene esta nueva forma de enseñanza que requiere de equipos tecnológicos, conectividad que permita la comunicación y desarrollo de los aprendizajes, y esencialmente la formación de las competencias digitales.

Otro aspecto relevante en el desempeño de los docentes que vienen atravesando las restricciones por la pandemia: el estado emocional que desestabiliza la armonía integral de su salud, expresados en estrés, ansiedad, preocupación, temor y tristeza, repercutiendo de manera negativa en el quehacer docente. Al mismo tiempo, los docentes y sus familiares fueron víctimas del Covid-19, incrementando la estadística en la provincia de Andahuaylas; situación que debilita el desempeño, y en algunos casos particulares alejando temporalmente al docente de su labor.

En las 11 instituciones educativas del distrito, los docentes no son lo suficientemente eficientes a consecuencia de una posible ausencia de motivación que pueden estar perjudicando directamente a los estudiantes del distrito. Es aquí

uno de los retos del director como líder de la organización educativa, poder motivar acertadamente a los docentes para efectivizar las actividades desarrolladas dentro de la institución (Peña y Villón, 2018).

Para que el docente pueda y deba asumir de manera eficiente todos los desafíos de la carrera con resultados positivos, necesita estar constantemente motivado y sentirse satisfecho de su labor (Arévalo, 2018). En ese entender, es considerado como una necesidad de conocer la influencia que ejerce la motivación en el desempeño de los docentes y determinar los factores motivacionales que tienen mayor impacto en el ejercicio de su labor. Muchos estudios confirmaron, que un trabajador adecuadamente motivado brindará todo su potencial humano para obtener mejores resultados, demostrando identidad y pasión por lo que hace (Peña y Villón, 2018).

En consecuencia, se plantea la pregunta general ¿Cómo influye la motivación en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac, 2021? Como respuesta al problema general tenemos la siguiente hipótesis: La motivación ejerce influencia significativa en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac, 2021. En ese sentido el objetivo general es: Determinar la influencia de la motivación en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac 2021.

Asimismo, el presente estudio se justifica desde lo práctico, al darse de forma clara y precisa los motivos que predominan en los maestros de los tres niveles de la EBR en el desarrollo de su desempeño y cómo éste lo viene afectando o beneficiando; del mismo modo contribuirá en la identificación de qué tipo de factores motivacionales se requiere reforzar para mejorar el desempeño de los docentes de las 11 instituciones educativas del distrito de Kaquiabamba. Al conocer estos factores y su implicancia, podremos determinar el grado de significatividad que tienen en el comportamiento laboral de los docentes; de esta manera las autoridades educativas competentes podrán plantear acciones o proyectos que sirvan para fortalecer los aspectos débiles que perjudican el desempeño docente. También busca la reflexión de los docentes sobre la labor que vienen

desempeñando, así como de las autoridades educativas, políticas, y aliados.

Desde lo teórico, al tomar como referencia a Sayes, (2017), quien describe los factores de satisfacción o insatisfacción que sienten los trabajadores propuestos por F. Herzberg, de la misma forma tomaremos en cuenta la motivación trascendente de J. Pérez para brindar informaciones afines, que servirán de soporte referencial a otras investigaciones que pretenden conocer la motivación de los trabajadores y la influencia sobre su desempeño.

Y desde lo metodológico, el trabajo se desarrollará utilizando el método científico, aplicando procesos y construyendo cuidadosamente las herramientas para el recojo de datos con carácter objetivo y confiable, validado por expertos. Es más, los instrumentos de recolección de datos y su análisis respectivo serán útiles para la creación de nuevas herramientas que contribuyan con la confrontación de las hipótesis y teorías propias de la motivación y desempeño docente.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se describen los trabajos previos a nivel internacional:

En su estudio Reyes (2019) realizado en la ciudad de Santa Elena del país vecino del norte, sobre aspectos de la motivación como su segunda variable, buscó determinar la influencia de las actividades recreativas en la motivación laboral de los docentes de una unidad educativa, para ello recurrió al tipo aplicada de la investigación con un diseño no experimental de nivel descriptivo- explicativo, correlacional causal. Su unidad de análisis fue censal conformada por 40 docentes; a quienes aplicó la técnica de encuesta para ambas variables y el cuestionario como instrumento para el recojo de datos, con una escala ordinal de 18 ítems y 20 ítems para las variables independiente y dependiente respectivamente. Los resultados muestran la correlación positiva, moderada, y significativamente elevada ($r= 0,480$). La investigadora concluyó que las actividades recreativas influyen favorablemente en la motivación de los trabajadores de la unidad educativa, aceptándose la hipótesis de investigación. Luego de expresar sus conclusiones hace llegar la recomendación de realizar y organizar actividades de recreación que permitan mejorar la motivación de los docentes y por ende la labor que desempeñan.

La investigación realizada por Robayo (2018) abarcó las variables referentes al clima organizacional y desempeño de los docentes en la unidad educativa de la ciudad de Guayaquil, Ecuador. La finalidad fue estudiar la incidencia que tiene la primera variable sobre la segunda, para lograrlo acudió a un tipo de investigación básica, de enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo, correlacional-causal, en cuanto al diseño se caracterizó por ser no experimental. La investigadora aplicó dos técnicas: la encuesta y el análisis documental; mientras que los instrumentos para el recojo de información fueron dos cuestionarios, uno por variable, las respuestas de las preguntas fueron tipo Likert (1 – 5) con escala ordinal. La población se conformó por 14 docentes y por el reducido número de participantes la investigación usó a todos los docentes anulando la posibilidad de tener muestra. Los resultados muestran una valoración regular para ambas variables con 71, 4 %, mientras que un porcentaje menor la valora como alto el nivel de la variable independiente 21, 4%; de esta forma se descartó la hipótesis que afirmaba la significatividad de la influencia. Por ello recomendó llevar a cabo procesos de reflexión del desempeño

propio de los docentes, por ser ésta un proceso de identificación de debilidades y potencialidades que les permitirán tomar decisiones oportunas y acertadas sobre los resultados.

Otro estudio realizado en Ecuador fue por Indacochea (2019), en su investigación referida a la gestión y el desempeño de los educadores en una institución de la ciudad de Guayas, con el objetivo de poder comprobar la influencia que ejerce la gestión en la labor de los docentes: Su metodología consistió en: tipo aplicada, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, y finalmente el nivel que abarcó su trabajo fue descriptivo – explicativo; en un total de 37 docentes, que representa la totalidad de la población. Para el estudio se acudió a dos técnicas: la observación áulica y la encuesta, la primera fue para desempeño docente y la segunda para gestión; la encuesta tuvo como instrumento al cuestionario de preguntas. Éstos arrojaron como resultado bueno a la gestión en un 64%, y aceptable a la segunda variable confirmando su influencia. Estos resultados llevaron a concluir que la gestión realizada por el director ejerce significativamente en el desempeño de sus trabajadores, los valores obtenidos son: $p=0,000$, $Rho=0,920$, haciendo que la hipótesis planteada sea aceptada. Su recomendación se dirigió a las autoridades competentes a desarrollar procesos de evaluación a la gestión directiva que se relacionan con la labor docente e implementar estrategias de reforzamiento en las competencias del docente.

De la misma forma describimos el trabajo de Medina (2017) realizada en una unidad educativa de gestión privada; la investigadora desarrolló este trabajo con la finalidad de demostrar la incidencia que ejerce el clima organizacional en el desempeño docente. Refiriéndonos a la metodología utilizada en este estudio es aplicada, de nivel descriptivo explicativo; la muestra y población fue de 50 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario de HayMcBer, los datos fueron recogidos en dos momentos de la investigación, en un primer momento llamado momento 0 para verificar la relación de ambas variables y un segundo momento después de la aplicación de un plan de mejora del clima organizacional. Se concluyó afirmando la incidencia de nivel bajo que tiene la variable X sobre la variable Y. resultados que la llevó a recomendar a las autoridades de la unidad educativa, en desarrollar estrategias diseñadas a sumar el ambiente de trabajo, como las planteadas en el

plan de mejora; que demostró una relativa escala de incidencia en comparación al primer resultado.

Sayay (2019) cuyo estudio está referida a las variables motivación y desempeño docente en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, su investigación estuvo motivada a encontrar la relación entre la variable uno y dos; para conseguirlo recurrió al tipo básico de la investigación, el nivel que usó es correlacional con diseño no experimental; en cuanto al instrumento utilizado fue el cuestionario para aplicar en la primera variable y para medir el desempeño acudió a la ficha de observación, ambas fueron validadas por expertos, para el grado de confiabilidad se usó el coeficiente de Cron Bach; la muestra y la población coinciden en 12 docentes caracterizando así a la población censal. Los resultados arrojan que en dicha institución la motivación es alta, mientras que el desempeño es regular; por tanto, la relación entre ambas variables es bastante alta con un índice de 920 en el estadístico de r de Pearson. El estudio concluyo que la correlación existente entre las variables estudiadas es muy significativas y directas. La investigadora recomendó a los directores implementar estrategias de motivación y reflexión sobre sus prácticas.

De la misma forma se acude a trabajos previos de carácter nacional que a continuación se describen:

De la Cruz (2019) enfocó su trabajo investigativo en explicar la incidencia que tienen los grupos profesionales de la comunidad educativa en el trabajo desempeñado por los docentes en una institución educativa del distrito de Comas. Por las características y nivel de profundidad, la hacedora de este trabajo caracterizó como básica, de enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo-explicativo, mientras que el diseño fue de campo para una de las variables y no experimental para la otra. La población estaba conformada por 29 docentes del nivel secundario y por el tamaño de esta misma, se tomó como muestra al total de docentes de dicha institución, es decir los 29. A quienes se aplicó una observación estructurada, de la encuesta para el desempeño docente, y un cuestionario para la variable independiente. En sus resultados muestra que el 86, 21 % de los docentes afirman que el nivel de desempeño es bueno; resultado que le ayudó a concluir de la siguiente manera: las comunidades profesionales de aprendizaje ejercen

influencia en la labor de los docentes de la institución. Finalmente recomendó a la comunidad educativa a continuar fortaleciendo la formación de los docentes a través de sus grupos de aprendizaje, para alcanzar y hacer realidad la visión que como institución disponen.

Linares y Arteaga (2017), desarrollaron su trabajo sobre la aplicación de un programa con la finalidad de conocer la influencia de éste en la práctica del ejercicio docente; con enfoque cuantitativo de nivel explicativo porque está orientada a solucionar problemas identificados, con diseño experimental pretest – posttest; aplicados a una muestra de 22 docentes de ambos géneros entre 20 y 50 años de edad de una institución primaria del distrito La Victoria, Lima-Perú; para conocer los resultados se aplicó una ficha de heteroevaluación docente adaptado por Juárez, añadiendo los elementos de validez y confiabilidad que la versión original las carecían. Dicho instrumento cuenta con 45 ítems haciendo referencia a tres dimensiones de la variable desempeño docente, tales como: (1) planificación pedagógica, (2) manejo de los procesos pedagógicos y (3) el profesionalismo; cada pregunta del cuestionario con cuatro opciones en la escala de Likert. Los investigadores llegaron a la conclusión de confirmar la hipótesis, que el programa de coaching Linart incrementa significativamente la actividad laboral de los docentes, del mismo modo en sus tres dimensiones.

Rodríguez (2019) en su trabajo de investigación sobre la motivación sobre el qué hacer de los docentes tuvo por finalidad identificar la influencia que ejerce la motivación en el ejercicio laboral de los maestros de una institución educativa de nivel secundario durante el año 2017. La metodología consistió en tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional causal por la profundidad de estudio, el diseño aplicado por las características de la investigación fue no experimental. El trabajo se enfocó en los 15 docentes que representan el total de la población y la muestra a la vez. La encuesta se usó como técnica de estudio y el cuestionario estructurado como instrumento. La investigadora concluyó que no existe incidencia de la motivación en el desempeño, según los valores obtenidos $p: 0,964$; $\rho: -0,173$ y $R: 0,000$; además hizo llegar su recomendación a los docentes de tal institución para que desarrollen actividades recreativas-deportivas con la

finalidad de reducir el estrés y ansiedad, producto de la carga laboral; contribuyendo así en el mejor desempeño de sus responsabilidades laborales.

Otro trabajo elaborado por Reátegui (2017) manifestó que existe una influencia de la motivación en el desempeño laboral docente en un 34%, con un coeficiente de determinación 0.338, y con el coeficiente de relación de Pearson de 0.581, correlación media, y con respecto a la dimensión salario y beneficios: existe una relación media con el desempeño, llegando a un coeficiente 0.634. La población y muestra fue de 19 docentes de una institución educativa del distrito de San Pablo en la región San Martín, con un estudio de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y de tipología aplicada; con el objetivo de identificar el grado de influencia de la motivación en el desempeño laboral.

Por su parte Gallardo (2017) hizo una investigación aplicada de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-explicativo (relaciones de causa-efecto), diseño no experimental, con corte transversal, en 31 docentes de una I.E. secundaria, a quienes se les aplicó un cuestionario en base a enunciados Likert para la variable motivación y una ficha de evaluación para la variable desempeño, basados en el Marco del Buen Desempeño Docente; su objetivo fue conocer la influencia que tiene la motivación en el desempeño de los docentes de un colegio, para luego proponer algunos lineamientos técnicos de motivación para mejorar los índices de desempeño. El resultado obtenido fue de 0,941 confirmando la hipótesis planteada, y en su conclusión afirma que la motivación sí ejerce influencia en las prácticas del desempeño, y las de mayor determinación son los factores de motivación que se superponen a los factores de higiene. A todo ello, hace llegar su recomendación a las autoridades de las instituciones competentes para estudiar la motivación que tienen los docentes.

Respecto a la motivación, deriva del latín *motivare*, que significa causa del movimiento. En el campo de la Psicología es relevante conocer las causas de lo que provocan el comportamiento de las personas, históricamente esta disciplina se ocupó de esa ardua tarea proponiendo como resultados las diferentes teorías que fundamentan las razones del actuar humano; estas investigaciones ayudan a comprender y predecir el comportamiento individual (Herrera, 2009).

Chiavenato (2009) lo describió como las fuerzas impulsoras del

comportamiento humano, que guían hacia sus objetivos establecidos de manera explícita o implícita. Agregó que, la motivación humana tiene un proceso cíclico que inicia con la aparición de una necesidad y generar un desequilibrio, esto hace la determinación de ciertas actitudes orientadas a satisfacer esa necesidad o resolver una situación problemática; una vez satisfecha la necesidad surgirán otras que hará repetir el ciclo. Afirmó que los resultados del comportamiento varían según la percepción del estímulo.

Para Naranjo (2009) la motivación es el elemento que conduce el accionar del sujeto y la orienta en dirección de sus objetivos. Similar acepción la hace Perret (2016), al afirmar que la motivación es el combustible que las personas necesitan para ejercer acciones voluntarias en busca de sus objetivos, cuales quiera sea el escenario; además añadió que los únicos seres capaces de realizar acciones de motivación y automotivación son los seres humanos por su capacidad de análisis y reflexión, ya que los conducirá a tomar mejores decisiones sobre el uso de los recursos o elementos que contribuirán en el logro de sus metas.

Pérez (2018) llama a la motivación como el elemento para decidir una acción determinada, las cuales deben enfocarse en resultados íntegros como personas, para satisfacer las necesidades materiales, cognoscitivas y afectivas.

Para Sayes (2017), son todos aquellos impulsos o fuerzas que mueven a las personas a actuar determinadamente para el cumplimiento de tareas asignadas y satisfacer necesidades físicas o psicológicas, individuales o colectivas; cabe mencionar que algunas veces el efecto de esas fuerzas podría estimular insatisfacción en uno mismo o en los demás.

Woolfolk (2010) afirmó que, el estar motivado te llena de energía para desarrollar algo que te propusiste, a alcanzar metas; estas motivaciones pueden ser factores de carácter interno como las necesidades, intereses, curiosidades o de carácter externo a la persona como la presión del entorno, las recompensas, sanciones y otros en los que se incluyen los factores ambientales. Perret (2016) afirmó que la motivación está en uno mismo y la predisposición de hacer las cosas en beneficio personal, demostrando actitud positiva y ganadora. Así mismo Saca (2018) mencionó que la motivación está involucrada con aspectos culturales, biológicos, psicológicos, pero también con las necesidades secundarias de la

persona, y afectan en las actitudes voluntarias o condicionadas. Resaltó que la motivación externa no influye directamente en el accionar, lo que busca es acondicionar las circunstancias para que el individuo encuentre las excusas internas (interés) al desarrollo de determinada acción.

La motivación de las personas en el ejercicio docente es la puesta en práctica de todas sus habilidades y competencias intelectuales como estratégicas en beneficio de la organización, en este caso del escenario educativo Galván (2017). Sobre el tema Roa (2020) expresó que la motivación de los docentes se evidencia en las formas de actuar dentro del ámbito laboral. Esta motivación pasa por un proceso de percepción de satisfacción de las necesidades materiales, psicológicas y sobre todo sociales, en la que el reconocimiento le devuelve el sitio y la confianza en uno mismo (López-Callirgos, 2017).

Chiavenato (1999), también clasificó en básicamente dos factores: El de Higiene, relacionados a las condiciones físicas y ambientales del centro de labor como: sueldo, políticas de trabajo, el clima laboral, los beneficios sociales; y el factor Motivacional, las que se relacionan al propio desarrollo del cargo laboral: el logro, el trabajo importante, la responsabilidad, reconocimientos y otros que brindan satisfacción a en el tiempo y ayudan a incrementar la productividad de la empresa.

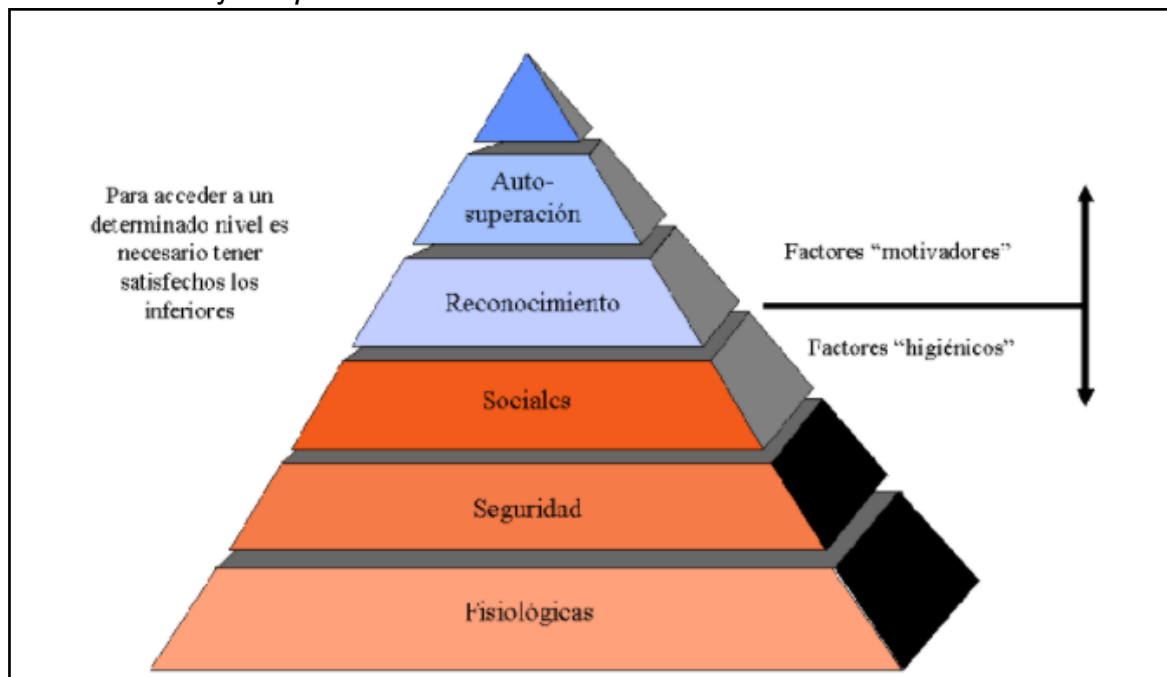
Teoría del reforzamiento de Skinner, una de las teorías más representativas de su época, basada en el reforzamiento de conductas, donde el individuo opera para conseguir recompensa, de allí la procedencia del denominador operaciones concretas (Heredia y Sánchez, 2021), el resultado de los experimentos que hizo el autor con algunos animales para medir el grado de reacción a ciertas acciones, le llevo a definir la motivación por la cual el individuo actúa y refuerza esa actuación con factores externos; también clasifica los reforzadores en primarios y secundarios según las necesidades cubiertas.

La Teoría de A. Maslow, describe las necesidades inherentes del individuo; estas necesidades fueron jerarquizadas y clasificadas por el nivel de prioridad. Las necesidades primarias, son de orden fisiológicos y de seguridad; mientras que las necesidades secundarias cobijan a las de orden social, autoestima y autorrealización (Peña y Villón, 2018). Los autores refieren la jerarquización de la siguiente manera: Las necesidades fisiológicas que satisfacen las necesidades

vitales como la alimentación, el descanso y abrigo; las necesidades de seguridad que se encargan de asegurar la sobrevivencia haciendo que el individuo se mantenga alejado de los peligros o riesgos que puedan perjudicar su integridad; estas dos primeras clasificaciones son la base de la pirámide de Maslow, una vez satisfechas o cubiertas, podrían orientarse a la búsqueda de satisfacción de las necesidades de orden superior, tales como: las necesidades sociales, que cubre la necesidad de interrelacionarse con los demás y la búsqueda de pertenencia a un grupo; la necesidad de estima orienta al individuo a aceptarse y valorarse consigo mismo; y por último esta la necesidad de autorrealización, esta necesidad empuja a las personas a lograr un desarrollo de su potencial.

Figura 1

Pirámide de la jerarquía de las necesidades



Nota. Adaptada de *La Pirámide de Maslow*, Huber (2011, p. 50.)

La Teoría de los dos factores propuestas por F. Herzberg en 1959 se basa en dos factores que se dan en el ámbito laboral, los higiénicos o motivadores. Los factores de higiene hacen referencia a las condiciones físicas y ambientales del trabajador, que por lo general no ejercen una motivación sustancial sostenible en el tiempo; su óptima ejecución previene la insatisfacción, y en condiciones opuestas genera insatisfacción. Sayes (2017), añadió que las condiciones de trabajo,

supervisión, salario, políticas curriculares, las relaciones personales y seguridad laboral, dimensiones que corresponden al primer factor, éstas están fuera del manejo del personal, pero intervienen en el desempeño para bien o para mal; por otra parte, la responsabilidad, crecimiento, reconocimiento, trabajo en sí, logro, entre otros, son factores motivadores o conocida como intrínseca, dimensiones que pueden ser manejadas o controladas por el mismo individuo.

Teoría de las Necesidades McClelland, este autor reconoce que los pensamientos y conductas se basan en los motivos, y a su vez en las características que tienen las personas. Para el autor la motivación tiene triple clasificación vinculadas a la interacción en el trabajo y fuera de ella: logro, afiliación y poder. El primero relacionado al desarrollo personal, la segunda con la calidad de relaciones con los demás, y, por último, el poder de influenciar en su entorno social con fines determinados (Peña y Villón, 2018).

Teoría de las Expectativas de Vroom (1964, citado por Amo, 2019), dice que las personas motivadas actúan en relación a la satisfacción que le producirá el logro de sus metas. Específicamente en los resultados que podrá obtener de su accionar, en el que depositó mucho esfuerzo por alcanzar lo planeado. Afirma que los individuos tienen tres motivos por las cuales determinan su accionar: la primera habla de la fuerza que se pone en las acciones, la segunda en relación a la productividad y las metas personales, y la tercera que refiere a la expectativa y capacidad por influir en su productividad.

Teoría X e Y de McGregor, la actuación de las personas se sustenta en la búsqueda de consecuencias extrínsecas e intrínsecas. El primero relacionado a las acciones por conseguir algún tipo de recompensas o por evitar las sanciones, remarcando que pueden ser controladas por alguien externo al que ejecuta la acción. Éstas están asociadas al primer nivel de la teoría de Maslow. Por otro lado, el factor intrínseco, vinculadas a las necesidades de orden superior, conduce a los trabajadores a desarrollar su labor con la satisfacción y esfuerzo personal, para cubrir sus necesidades y de la organización. Aquí los líderes intervienen no sólo para presionar, sino para despertar el interés y desarrollo de las potencialidades de los trabajadores, así como garantizar las condiciones físicas y no físicas del entorno (Pérez, 2018).

Teoría humanista o antropológico, sustentada por Pérez (2018), complementando a las teorías de otros autores como A. Maslow, F. Herzberg y otros; afirmó que los individuos tienen un tercer motivo por el cual se fundamenta su actuar, que va más allá de la satisfacción de necesidades materiales o psicosociales al que la llamó trascendente, encargada de satisfacer las necesidades afectivas que consiste en el logro de tal necesidad por la interacción del hombre con sus pares. En el proceso de esta motivación se pueden apreciar fenómenos como: la identificación con la empresa, la lealtad a los fines comunes, el liderazgo de la autoridad, compromiso con el trabajo y entorno, etc. El autor añade, que la motivación proviene desde la interacción con los demás, los cuales sufren mutación en el individuo apropiándose éste de las necesidades e intereses ajenos, que lo motivan a adoptar comportamientos en beneficio de las personas con quienes se interrelaciona; y sobre todo se enfoca en el valor trascendente de los resultados que produce su comportamiento.

La calidad de la acción de la persona será valorada según su calidad motivacional, y ésta a la vez, por la satisfacción de las tres necesidades antes mencionadas. 1) Necesidades materiales: todas aquellas que provienen del entorno físico, provocando hasta cierto punto placer de poseerlas. 2) Necesidades de conocimiento: Relacionadas al aprendizaje logrado por la acción de las personas, en el despliegue de sus potencialidades para el logro de objetivos personales y manejo de su entorno. 3) Necesidades afectivas: Éstas están vinculadas a la satisfacción que producen las óptimas relaciones personales. La empatía y el amor son indicadores de satisfacción afectiva (Pérez, 2018).

Dimensiones de la motivación: extrínseca, intrínseca y trascendente.

Motivación Extrínseca, propuestas por F. Herzberg, estos factores hacen referencia a las condiciones físicas y ambientales del trabajador, que por lo general no ejercen una motivación sustancial, menos sostenible en el tiempo; su óptima ejecución previene la insatisfacción, y en condiciones opuestas genera insatisfacción (Chiavenato, 2009). De ésta derivan las categorías siguientes: salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo, políticas de trabajo, supervisión y las relaciones humanas.

Motivación intrínseca: Herzberg la describió como aquellos elementos que

elevan la productividad, ejerciendo influencia positiva con resultados satisfactorios y duraderos, donde el trabajador le encuentra significado a su labor y éste a su vez le resulta desafiante, por lo tanto, direcciona su comportamiento en el desarrollo de las actividades para el logro de metas (Chiavenato, 2009). Íntimamente relacionada con el compromiso interno de las personas que subyace a las recompensas generadoras de motivación extrínseca (Ben-Hur y Kinley, 2019), afirmaron que las personas motivadas internamente son las que pueden iniciar algo diferente en mejora de personal y de la organización, y a la vez son capaces de mantenerla por tiempos extendidos. Según la teoría de los dos factores, este tipo de motivación deriva de las necesidades que conllevan a determinadas actitudes que finalmente provocan satisfacción en el docente (Saca, 2018). Las categorías consideradas en este tipo de motivación son: trabajo en sí, logro, desarrollo, responsabilidad y reconocimiento (Sayes, 2017).

Motivación trascendente, fue sustentada por Pérez (2018), desde un punto de vista humanístico, tiene un punto más integral de los motivos, donde afirma que las personas actúan no solo por motivos mecanicistas o psicosociales, sino por las consecuencias de las acciones interpersonales de su entorno social y laboral. En pocas palabras esta motivación valora enormemente el servicio o ayuda que se puede brindar a las personas con las que interactúa. Sus elementos característicos son: la identificación, la lealtad, compromiso con el trabajo y entorno social, etc.

Referente al Desempeño Docente (DC), la segunda variable de estudio, son todas las acciones realizadas por el personal que trabaja en la institución educativa desarrollando procesos de aprendizaje, estas acciones son medibles en base a las tareas asignadas (Meramendi, 2019). El DD entendido como practicas especializadas de la pedagogía en favor de los estudiantes, quienes son los que evidencias de manera inmediata la calidad de docentes que los conduce; es decir, es la expresión de las competencias que posee el docente en el ejercicio de sus prácticas laborales (Martínez et al, 2017)

Así mismo, Martínez y Lavín (2017) lo definen como las acciones que realizan y se espera que lo hagan las personas inmersas en la profesión docente, apelando a su vocación de servicio como a las competencias y capacidades a las

que fueron formadas. Además, consideran que es un elemento fundamental para elevar la calidad educativa.

Es importante mencionar que, la actuación del docente es reflejo de su desempeño como resultado de la asimilación de la teoría y la práctica (Faria et al., 2016). A esto se añade que el desempeño docente debe generar en los estudiantes habilidades multidisciplinarios y humanas, con el que enfrentarán desafíos en el ámbito personal y social (Romero et al., 2013).

Minedu (2012) señaló que son las acciones enmarcadas en el manejo o dominio de las competencias profesionales de los docentes, las mismas que se deben demostrar en la praxis de sus funciones cotidianas con fines de responder positivamente a paradigmas actuales de enseñanza y aprendizaje. Acciones complejas y dinámicas en las que el docente además de sus saberes de la carrera involucra el ingrediente personal, que le permitirá plantear situaciones de aprendizajes eficientes, acordes a las exigencias evolutivas de la; es así que se le considera agente de cambio. Son acciones competentes a su labor, perceptibles por la comunidad educativa, por tanto, pueden ser descritas y sometidas a evaluaciones (Daza, 2017).

El Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) encierra el perfil del docente que requiere la educación en cumplimiento de políticas educativas (CNE, 2019). El documento en mención define el DC como las actuaciones que se pueden observar en el ejercicio de sus funciones, por tanto, es medible a través de sus parámetros establecidos en dominios, objetivos y desempeños; siendo éstas las que revelan la capacidad del docente (Minedu, 2012). Este documento encierra tres dimensiones específicas de la docencia: Dimensión cultural, política y pedagógica.

Dimensión cultural, referida a los conocimientos del contexto social, cultural y económicos desde espacios locales hasta globales; de esa forma estar en la posibilidad de plantear soluciones a los desafíos que se presenten.

Dimensión política, donde enfoca el compromiso de la labor de los docentes con sus estudiantes, reconociéndolos como personas con derechos y ambiciones de crecimiento, en una sociedad orientada al enfoque de la justicia, equidad, respeto y el dinamismo consiente de sus actores.

Dimensión pedagógica, consiste en el conocimiento disciplinar que los docentes manejan producto de su formación y sus prácticas en aula, con el objetivo de generar aprendizajes en sus estudiantes a través del proceso de enseñanza, que son claramente intencionados. Estos conocimientos también permiten al docente desarrollar actividades contextualizadas, con estrategias que se adecúen a los niveles y estilos de aprendizajes, a las necesidades y demandas de los alumnos; así como poner en práctica la capacidad de contagiar a sus estudiantes el espíritu de crecimiento e interés por aprender, y establecer vínculos de confianza, afecto y pertenencia con sus aprendices.

El perfil del docente peruano está expresado en 4 dominios, 9 competencias y 40 desempeños (Minedu, 2012), que integran de manera transversal a las 3 dimensiones de la carrera antes expuesta. Los cuatro dominios explicitados en el MBDD serán considerados como las dimensiones que este estudio requiere.

Dominio I. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, relacionadas a la planificación de la labor - elaboración de las planificaciones a largo y corto plazo- el conocimiento del contexto sociocultural, geográfico y otros que coadyuben la adecuada programación y dirección del proceso de enseñanza; así como el dominio de los temas curriculares y pedagógicos. Este dominio está constituido por dos competencias relacionadas al conocimiento de las características y necesidades de los estudiantes, así como de su contexto y las de carácter disciplinar; y la planificación de las actividades pedagógicas.

Dominio II. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, estrechamente relacionada a la ejecución de los planes pedagógicos, el manejo de estrategias pertinentes, el uso correcto y acertado de los materiales, la creación del ambiente favorable y la motivación a los estudiantes, etc. Costa de tres competencias que demandan del docente su capacidad por manejar apropiadamente los procesos de enseñanza-aprendizaje, haciendo uso de los materiales y estrategias acordes, en un ambiente favorable.

Dominio III. Participación en la gestión de la escuela articulada, propia de las acciones que contribuyen en los procesos del bienestar escolar y la comunicación efectiva entre los integrantes de la comunidad; además de la participación activa en los procesos de gestión institucional, está la articulación armoniosa de la escuela

y la comunidad.

Dominio IV. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, aborda temas de formación profesional, potenciando las competencias disciplinares a la docencia y reforzando la identidad con la carrera. Parte de procesos de reflexión pedagógica personal y del grupo de docentes en conjunto, teniendo como base las políticas educacionales que orientan sus prácticas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio desarrollado fue de tipo aplicada, teniendo en cuenta el aporte científico que se dará a la comunidad educativa del distrito de kaquiabamba para mejorar el desempeño de los docentes. Según Lozada (2014) este tipo de investigación tuvo como fundamento la resolución de algún problema específico, aportando en la mejora de la calidad de vida de las personas, teniendo como base y guía a la investigación básica.

La investigación abordada fue de nivel explicativo, ya que, identificó las causas motivacionales del desempeño de los docentes y explicar de qué manera estos factores influyen en la variable dependiente (desempeño docente). Según Hernández et al. (2014) este nivel pretende establecer las causas de los fenómenos en estudio; considera procesos más complejos que la descripción de los sucesos o el establecimiento de la relación que existe entre las variables.

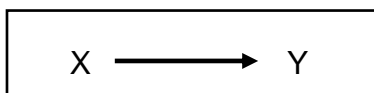
En relación al enfoque fue cuantitativo, porque se realizó procesos secuenciales y de medición estadística de las variables dependientes e independientes para probar la incidencia, formulada en la hipótesis. Al respecto Hernández, et al. (2014) afirmó que tiene procesos ordenados, de cumplimiento riguroso; además, se recogen y miden numéricamente las variables para luego analizarlas con métodos estadísticos.

La investigación permitió plantear la hipótesis de la realidad, que luego confrontó con las teorías relacionadas a la motivación laboral y el desempeño docente para afirmar o descartar la predicción realizada y explicar el grado de influencia que tiene la variable independiente sobre la dependiente, para ello se aplicó en nuestro estudio de investigación el método hipotético-deductivo. Para Sánchez (2019) se desarrolla para comprender los acontecimientos y explicar las causas que la producen; todo esto a partir de la generación de una hipótesis.

El diseño de esta investigación fue de carácter no experimental correlacional-causal, porque no se hizo ningún tipo de manipulación en los diferentes procesos, es más, se explicó la influencia que ejerce la motivación como variable independiente en el desempeño docente que, de acuerdo a Hernández et al. (2014) en estos diseños no hay intervención deliberada del investigador en la variable

independiente para modificar el efecto en la otra variable; la participación del investigador es de observador de los fenómenos en su estado natural para proceder a analizarlos. Además, por su dimensión temporal, se consideró de corte transversal, ya que, la aplicación del instrumento se dio en un determinado momento.

El gráfico que corresponde a este estudio según Hernández et al. (2014, p. 157) es:



Dónde: X = variable independiente, Y = variable dependiente, y \longrightarrow = influencia de X en Y. El gráfico indica que la variable independiente (x) tiene efecto en la variable dependiente (y).

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Motivación

Definición conceptual: Chiavenato (2009) lo describió como las fuerzas impulsoras del comportamiento humano, que guían hacia sus objetivos establecidos de manera explícita o implícita. Agregó que, la motivación humana tiene un proceso cíclico que inicia con la aparición de una necesidad y generar un desequilibrio, esto hace la determinación de ciertas actitudes orientadas a satisfacer esa necesidad o resolver una situación problemática; una vez satisfecha la necesidad surgirán otras que hará repetir el ciclo. Afirmó que los resultados del comportamiento varían según la percepción del estímulo.

Definición operacional: se tomó en cuenta la aplicación de una encuesta a los docentes de las diferentes instituciones del distrito, con la finalidad de obtener información de la variable independiente, para posteriormente procesar estadísticamente. La operacionalización de la variable motivación se puede apreciar en una tabla ubicada en el anexo 2.

Variable dependiente: Desempeño docente

Definición conceptual: Acciones enmarcadas en el manejo o dominio de las

competencias profesionales de los docentes, las mismas que se deben demostrar en la praxis de sus funciones cotidianas con fines de responder positivamente a paradigmas actuales de enseñanza y aprendizaje (Minedu, 2012).

Definición operacional: Las acciones pedagógicas realizadas con fines educativos de los docentes serán medidas según el MBDD, para lo cual, se tomó en cuenta una encuesta que consta de 33 ítems, que será autoevaluado por los 40 docentes de las diferentes instituciones educativas del distrito, para su posterior análisis. La operacionalización es esta variable se encuentra en el anexo 3.

3.3. Población y muestra

La población estuvo conformada por 40 docentes de las once instituciones educativas de los tres niveles de EBR del distrito de kaquiabamba, UGEL Andahuaylas, al respecto Supo (2012) expresó que la población es un conjunto de elementos cuantificables o no, con características que los une son perceptibles, los que serán motivos de investigación en un escenario y tiempo determinado.

El estudio se desarrolló con una muestra censal, que engloba a todos los participantes de la población por tratarse de un número reducido. Al respecto Supo (2012) manifestó que el estudio realizado en todos los elementos de investigación, se denomina censo.

Tabla 1

Población de estudio

Institución Educativa	Nivel	Docentes
01	Inicial	01
02	Inicial	01
03	Inicial	02
04	Inicial	01
05	Inicial	01
06	Primaria	03
07	Primaria	02
08	Primaria	06
09	Primaria	05
10	Primaria	01
11	Secundaria	17
Total		40

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Esta investigación usó la encuesta como técnica, ya que son medios por el cual se recogieron los datos necesarios y útiles para el procesamiento de la información de la variable motivación y desempeño docente. Para Rios (2020) la encuesta permite el recojo de datos por medio escrito u oral, con la ventaja de hacerla en forma masiva.

El instrumento utilizado de acuerdo a las características del estudio fue el cuestionario, con listado de preguntas relacionadas a las dimensiones de las variables (anexo 4). Según Hernández et al. (2014) refiere que este instrumento se encarga de recoger los datos a través del registro de preguntas con respecto a las variables de estudio.

Las fichas técnicas que resumen las características de los instrumentos se pueden apreciar en anexos 5.

El estudio determinó su validez por la técnica del juicio de los expertos, quienes evaluaron y certificaron la eficacia de los dos cuestionarios, una por variable, teniendo en cuenta la pertinencia, relevancia y claridad que deben tener los instrumentos para garantizar su aplicabilidad; la declaratoria de aplicabilidad según los expertos se encuentra en anexos 6. Al respecto Hernández et al., (2014) hizo la referencia a la pertinencia que tiene el instrumento para medir realmente la variable de investigación que se quiere medir; la validez del instrumento se determina por la evidencia de contenido, constructo, criterio y la validez de expertos.

Para la confiabilidad se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, que evidenció el grado de confiabilidad de los instrumentos, donde 0 indica falta de confiabilidad y 1 lo contrario; en la prueba piloto se consideró a 8 docentes, que representan la quinta parte de la población, cuyos valores coincidieron para ambas variables en 0,954; posteriormente los datos obtenidos de los 40 docentes fueron sometidos a la prueba real del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo resultados cercanos a la unidad para ambas variables (0,924=motivación y 0,940=desempeño docente), lo que significa que los instrumentos fueron confiables; la tabla de confiabilidad de la prueba piloto y la prueba real se encuentran en los anexo 7 y 8 respectivamente. Un instrumento se considera confiable cuando garantiza

resultados sólidos y coherentes luego de aplicarlas en repetidas ocasiones a la misma unidad de medición (Hernández et al.,2014).

3.5. Procedimientos

Se desarrolló a través de actividades secuenciales que permitieron el recojo de datos sin obstrucciones: mediante una exposición grupal a través del WhatsApp grupal de los docentes de kaquiabamba se dio a conocer de forma breve el trabajo de investigación, se continuó solicitando el permiso correspondiente a los participantes mediante el consentimiento informado (anexo 11), que se les hizo llegar a cada uno por medio de correos electrónicos personales; los instrumentos fueron aplicados a través de la encuesta electrónica, para ello se acudió al Google Fromm. Rios (2020) manifiesto que, teniendo en cuenta el aislamiento social, se acude a la encuesta electrónica, administradas por correo o por la web.

3.6. Método de análisis de datos

Para recoger la información se aplicó los instrumentos validados por los expertos, esta información se analizó de forma descriptiva e inferencial, el análisis descriptivo fue presentado en tablas de frecuencias y porcentajes con tablas, gráficos e interpretación correspondiente; mientras que, el análisis inferencial será procesado con el programa estadístico SPSS y la prueba de regresión lineal simple se usó para rechazar o no la hipótesis de investigación.

3.7. Aspectos éticos

Demuestran que el estudio fue manejado respetando los derechos de las personas que participan, garantizando su anonimato y la confidencialidad de la información obtenida; los datos fueron procesados de manera transparente sin la manipulación intencionada del investigador, la originalidad o autenticidad del estudio fue garantizada por una declaración jurada, la teoría fue trabajada respetando derechos autor, quienes fueron citados según norma; también se acudió al control estricto de Turnitin, prueba a la que se sometió el presente para evitar el plagio.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos de la motivación vs desempeño docente

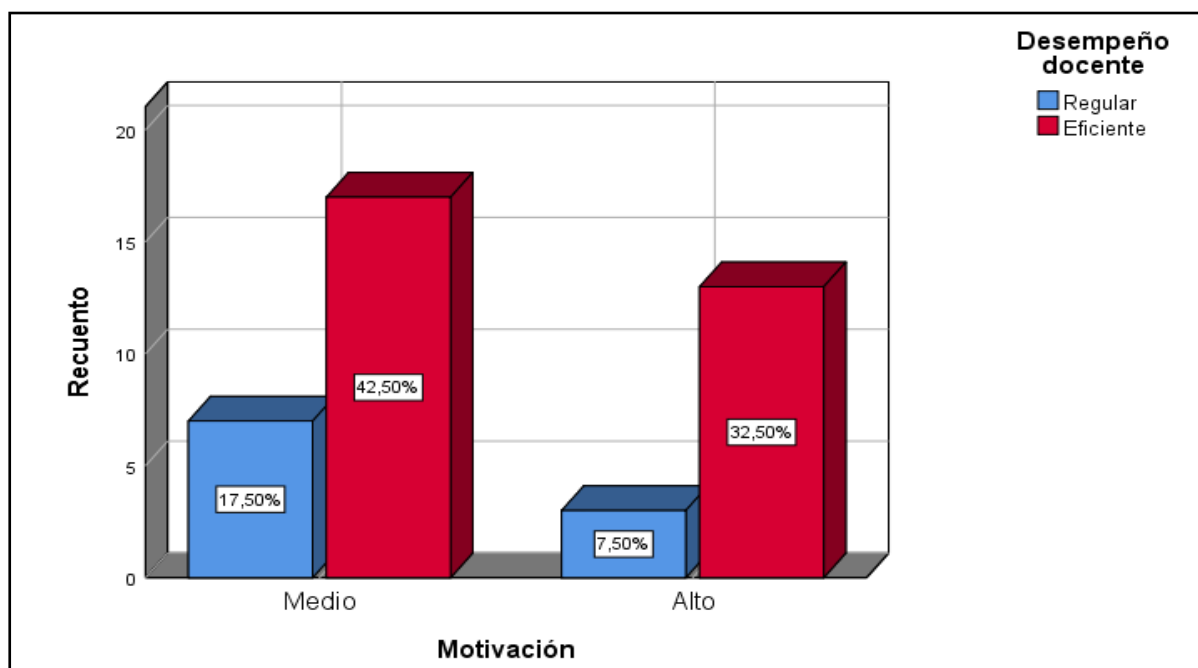
Tabla 2

Tabla cruzada de motivación y desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Motivación	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Medio	Recuento	0	7	17	24
		% del total	0,0%	17,5%	42,5%	60,0%
	Alto	Recuento	0	3	13	16
		% del total	0,0%	7,5%	32,5%	40,0%
Total		Recuento	0	10	30	40
		% del total	0,0%	25,0%	75,0%	100,0%

Figura 2

Análisis descriptivo de motivación y desempeño docente



De un total de 40 docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Kaquiabamba que fueron encuestados, se evidencia que el 60 % de los docentes afirmaron que su motivación es de nivel medio; de los cuales consideran: 17,5 % regular desempeño docente y 42,5 % eficiente; mientras que el 40% de los mismos manifestaron que su motivación es de nivel alto, de éstos el 7,55 % califican que su desempeño es regular y 32,5% eficiente. Los resultados demuestran que el 75%

los docentes consideran eficiente el trabajo que vienen desempeñando a pesar que su motivación no es alta. Otro aspecto que podemos resaltar es que ningún docente tiene deficiente desempeño, tampoco con bajos niveles de motivación.

Resultados descriptivos de la motivación extrínseca vs desempeño docente

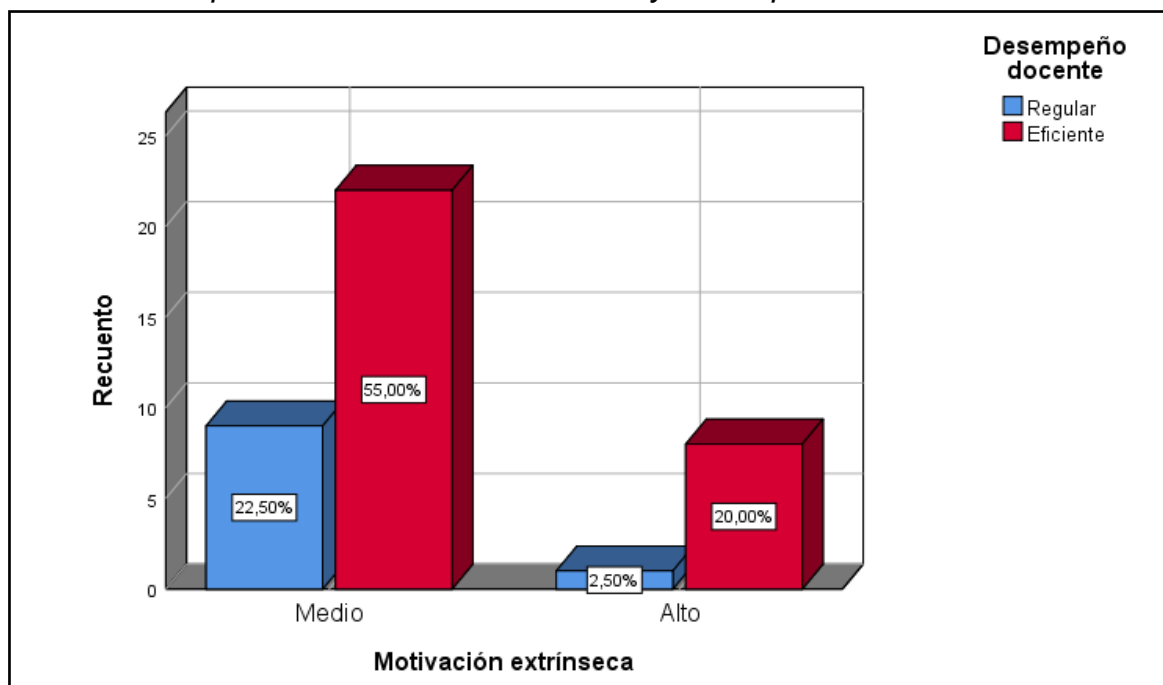
Tabla 3

Tabla cruzada de motivación extrínseca y desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Motivación extrínseca	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Medio	Recuento	0	9	22	31
		% del total	0,0%	22,5%	55,0%	77,5%
	Alto	Recuento	0	1	8	9
		% del total	0,0%	2,5%	20,0%	22,5%
Total	Recuento	0	10	30	40	
	% del total	0,0%	25,0%	75,0%	100,0%	

Figura 3

Análisis descriptivo de motivación extrínseca y desempeño docente



De los 40 docentes, que el 55% tienen un desempeño eficiente, mientras que solo el 22,5% calificaron en nivel regular; eso hace entender que los docentes indiferentemente de la motivación extrínseca que puedan percibir, desarrollan de

manera eficiente su desempeño. También se observa que el 22,5 % se encuentran altamente motivados, de éstos, el 20% desempeñan su labor eficientemente, y un mínimo de 2,5% en regular.

Resultados descriptivos de motivación intrínseca vs desempeño docente

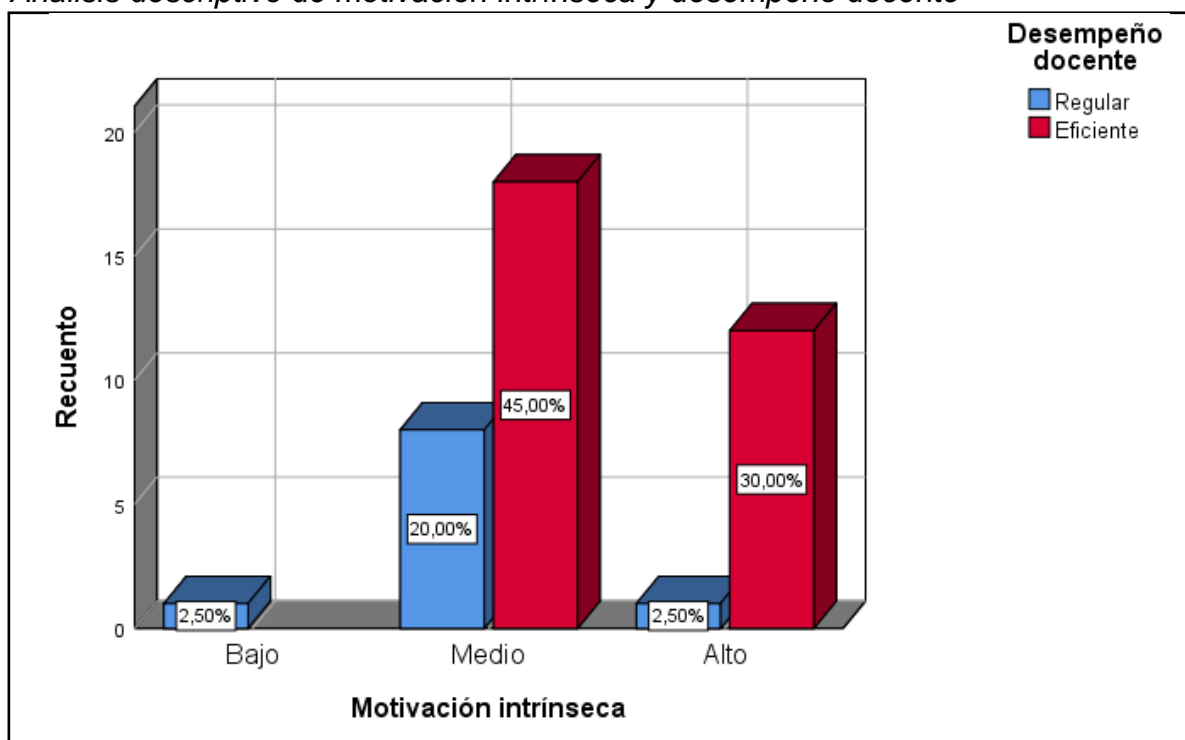
Tabla 4

Tabla cruzada de motivación intrínseca y desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Motivación intrínseca	Bajo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	2,5%	0,0%	2,5%
	Medio	Recuento	0	8	18	26
		% del total	0,0%	20,0%	45,0%	65,0%
	Alto	Recuento	0	1	12	13
		% del total	0,0%	2,5%	30,0%	32,5%
Total		Recuento	0	10	30	40
		% del total	0,0%	25,0%	75,0%	100,0%

Figura 4

Análisis descriptivo de motivación intrínseca y desempeño docente



La tabla 4 y la figura 4 evidencian que el 65 % confirmaron que su motivación intrínseca es regular y de éstos el 45 % su desempeño es eficiente y el 20% como

regular. Este resultado se debe a la posible presencia de la motivación intrínseca. Por otro lado, el 32,5 % expresaron que esta motivación es alta, de los cuales el 30% es eficiente en su desempeño y solo 2,5 % regular.

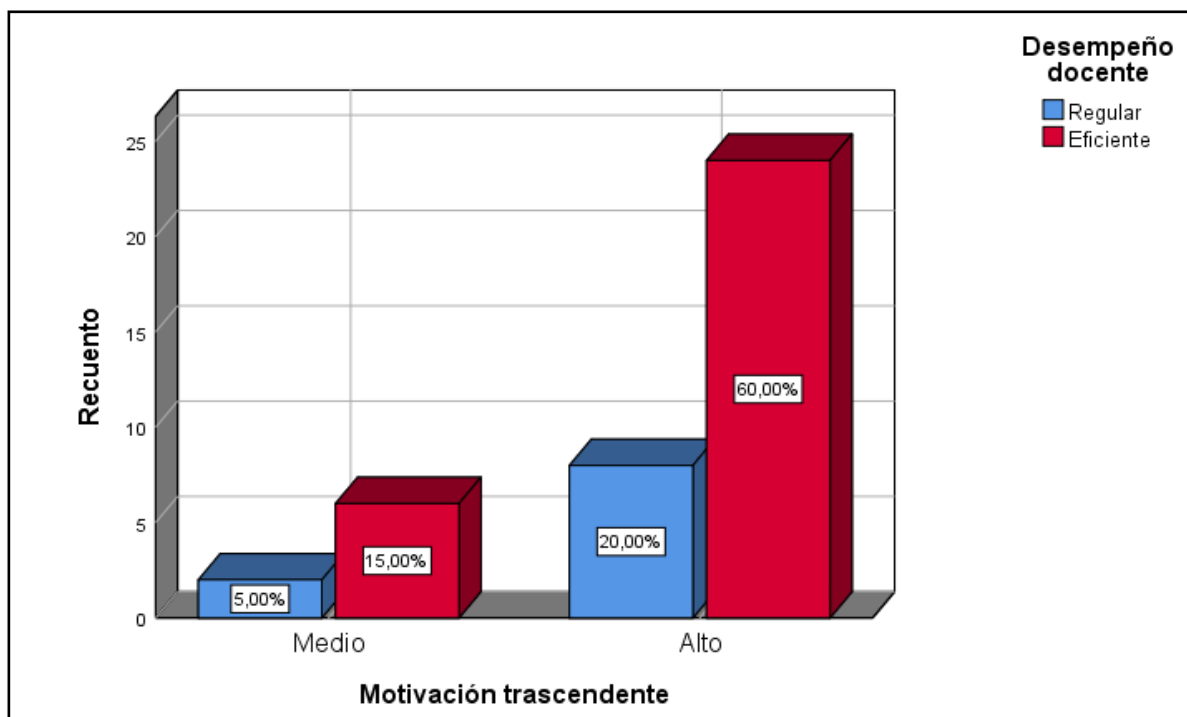
Tabla 5

Tabla cruzada de motivación trascendente y desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Motivación trascendente	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Medio	Recuento	0	2	6	8
		% del total	0,0%	5,0%	15,0%	20,0%
	Alto	Recuento	0	8	24	32
		% del total	0,0%	20,0%	60,0%	80,0%
Total	Recuento	0	10	30	40	
	% del total	0,0%	25,0%	75,0%	100,0%	

Figura 5

Análisis descriptivo de motivación trascendente y desempeño docente



Los resultados que se observan en la tabla 5 y figura 5, representan a los 40 docentes encuestados sobre la tercera dimensión, motivación trascendente y desempeño docente, y señalaron que el 80% del total de los docentes pertenecientes al distrito de kaquiabamba tienen motivación trascendente en nivel alto, de los cuales el 60% calificaron como eficiente su desempeño y los otros 20% en regular; lo que significa que los docentes del distrito desarrollan su desempeño motivados por aspectos trascendentes, como el poder contribuir con el aprendizaje de sus estudiantes y el compromiso con el trabajo, indicadores que le brindan mayor satisfacción, y por ende se replica en el buen desempeño docente. Mientras que, de acuerdo a percepción del 20% (8) de los docentes, la motivación es medio, y calificaron su desempeño como alto el 15% y regular el 5%. El análisis de estos resultados demuestra la efectividad de la motivación trascendente y que se debería realizar estudios específicos de esta motivación para plantear acciones que la fortalezcan y obtener resultados similares o mejores.

Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Prueba de normalidad por algunos autores, los cuales se desarrollan para saber con determinación que tipo de distribución tienen los datos y de esa forma se puede conocer el tipo de prueba estadística que se realizará, si son paramétricas o no paramétricas (Romero, 2016). Los datos del presente estudio tienen una distribución normal, dados que la significancia de las variables es superior a 0,05% de significancia, donde p-valor = 0,268 para motivación y 0,489 para desempeño docente; por tanto, la prueba ejecutada fue paramétrica (anexo 15).

De acuerdo a la cantidad de participantes (40 docentes) es estudio considero la prueba de Shapiro-Wilk. La teoría dice que, se toma la prueba de Shapiro-Wilk cuando el tamaño de la muestra no supera o iguala a 50 (Romero, 2016).

Consideraciones para la prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis

Según Venero (2016) este tipo de pruebas son los instrumentos estadísticos, considerados fundamentales para el análisis de datos y la toma de decisión si la hipótesis de investigación es cierta o falsa, según el grado de significancia.

Decisión estadística

Para tomar una decisión se considera los valores estadísticos que se le dan a p; si el valor de significancia es superior a 0,05%, entonces el valor de p será el mismo, que dan lugar a no rechazar la hipótesis nula (Silva-Aycaguer, 2016).

Hipótesis nula

Considerada como una suposición por probar con procedimientos estadísticos, esta hipótesis niega la planteada por el autor de la investigación (Espinoza, 2018).

Prueba de regresión lineal simple

La prueba estadística que se ajusta al estudio es la de regresión lineal simple, tratándose de una distribución normal de los datos. Según Venero (2016), la regresión lineal simple es una prueba o técnica estadística que determina la relación o grado de dependencia de dos variables, una independiente o explicativa (X_1) y otra dependiente o respuesta (Y_1). Además, incluye la ecuación del modelo, expresado de la siguiente manera: $y_1 = \beta_1 + \beta_2x_i + e_i$

Prueba de ANOVA

Este tipo de prueba que se usó en el estudio, básicamente se encarga de contrastar la hipótesis nula, previo análisis de dependencia de las variables. Según Dagnino (2014), el ANOVA son recursos técnicos para el análisis de las varianzas que puede suceder en una o más variables dependientes.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

Ho: La motivación no ejerce influencia significativa en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac 2021.

Ha: La motivación ejerce influencia significativa en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac 2021.

Tabla 6*Resumen del modelo de la hipótesis general*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,285 ^a	,081	,057	14,421

a. Predictores: (Constante), Motivación

El R-cuadrado es la proporción de la varianza de la motivación que explica al desempeño docente; es decir, es el coeficiente de determinación, en tal sentido, en la tabla 6, se puede apreciar que el R-cuadrado indica que el 8,1% del desempeño docente es explicado por la motivación. Además, el valor de R es de 0.285 lo que expresa que existe dependencia significativa nula entre ambas variables.

Tabla 7*Anova de la hipótesis general*

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	699,280	1	699,280	3,363	,075 ^b
	Residuo	7902,220	38	207,953		
	Total	8601,500	39			

a. Variable dependiente: Desempeño docente

b. Predictores: (Constante), Motivación

En la tabla 7, se puede evidenciar el coeficiente de significativa que es de $0.75 > 0.05$, lo que significa que no se rechaza la hipótesis nula, y se concluye que la motivación no influye de forma significativa en el desempeño docente, así mismo, se puede decir que las variables no se encuentran linealmente relacionadas.

Tabla 8*Coefficientes de la hipótesis general*

Coefficientes ^a					
Modelo	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	96,822	18,101	5,349	,000
	Motivación	,246	,134	,285	,075

a. Variable dependiente: Desempeño docente

En la tabla 8, se evidencia el ajuste del modelo de regresión lineal simple que tiene el propósito de explicar al desempeño docente como influencia de la motivación, en tal sentido, el coeficiente que le corresponde a la constante es el origen de la recta de regresión ($a=96,822$), y el coeficiente de la motivación es la pendiente de la recta de regresión ($b=0,246$), el cual indica el cambio medio correspondiente a la motivación por cada unidad cambiante del desempeño docente, según lo afirmado la regresión queda expresada en la siguiente recta: $y = 96,822 + 0,246x$, donde y =Desempeño docente y x =Motivación. Lo que quiere decir: si la motivación en sus tres dimensiones se incrementa, no afectaría significativamente los resultados en el desempeño de los docentes.

Hipótesis específica 1

Ho: La motivación extrínseca no ejerce influencia significativa en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac 2021.

Ha: La motivación extrínseca ejerce influencia significativa en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac 2021.

Tabla 9

Resumen del modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,229 ^a	,052	,027	14,646

a. Predictores: (Constante), Motivación extrínseca

El R-cuadrado es la proporción de la varianza de la motivación que explica al desempeño docente, es decir, es el coeficiente de determinación, en tal sentido, en la tabla 9, se puede apreciar que el valor para explicar fue 5,2%. Además, el valor de R es de 0.229 lo que expresa que existe predicción significativa nula entre ambas variables.

Tabla 10*Anova de la hipótesis específica 1*

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	450,103	1	450,103	2,098	,156 ^b
	Residuo	8151,397	38	214,510		
	Total	8601,500	39			

a. Variable dependiente: Desempeño docente

b. Predictores: (Constante), Motivación extrínseca

En la tabla 10, se puede evidenciar el coeficiente de significativa que es de 0.156 mayor a 0.05, lo que significa que rechaza la hipótesis específica de investigación y la hipótesis nula no se rechaza, por tanto, se concluye que la motivación no influye de forma significativa en el desempeño docente; así mismo se puede decir que las variables no se encuentran linealmente relacionadas.

Tabla 11*Coefficientes de la hipótesis específica 1*

Coefficientes ^a					
Modelo	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	107,363	15,627	6,870	,000
	Motivación extrínseca	,411	,283	,229	,156

a. Variable dependiente: Desempeño docente

En la tabla 11, se evidencia el ajuste del modelo de regresión lineal simple que tiene el propósito de explicar la dependencia de la variable dependiente (desempeño docente) frente a la dimensión 1 de la variable independiente (motivación extrínseca), por lo tanto, el coeficiente que le corresponde a la constante es el origen de la recta de regresión ($a = 107,363$), y el coeficiente de la motivación extrínseca es la pendiente de la recta de regresión ($b = 0,411$), el cual indica el cambio medio correspondiente a la motivación por cada unidad cambiante del desempeño docente, según lo afirmado la regresión queda expresada en la

siguiente recta: $y = 107,363 + 0,411x$, donde y =Desempeño docente y x =motivación.

Hipótesis específica 2

Ho: La motivación intrínseca no ejerce influencia significativa en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac 2021.

Ha: La motivación intrínseca ejerce influencia significativa en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac 2021.

Tabla 12

Resumen del modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,317 ^a	,101	,077	14,269

a. Predictores: (Constante), Motivación intrínseca

El R-cuadrado es la proporción de la varianza de la motivación que explica al desempeño docente, es decir, es el coeficiente de determinación, en tal sentido, en la tabla 12, se puede apreciar que el 10,1% es el valor para. Además, el valor de R es de 0.317 lo que expresa que existe predicción significativa entre ambas variables.

Tabla 13

Anova de la hipótesis específica 2

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	864,554	1	864,554	4,246	,046 ^b
	Residuo	7736,946	38	203,604		
	Total	8601,500	39			

a. Variable dependiente: Desempeño docente

b. Predictores: (Constante), Motivación intrínseca

En la tabla 13, se puede apreciar el coeficiente de significativa que es de 0.046 menor a 0.05, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula, por tanto, se concluye que existe influencia entre las variables.

Tabla 14*Coefficientes de la hipótesis específica 2*

Modelo	Coeficientes ^a				t	Sig.
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados			
	B	Desv. Error	Beta			
(Constante)	100,746	14,255			7,067	,000
1 Motivación intrínseca	,930	,451	,317		2,061	,046

a. Variable dependiente: Desempeño docente

En la tabla 14, se muestra el ajuste del modelo de regresión lineal simple que tiene la finalidad de explicar influencia de la motivación intrínseca en el desempeño docente, es así que, el coeficiente que le corresponde a la constante es el origen de la recta de regresión ($a=100,746$), y el coeficiente de la motivación intrínseca es la pendiente de la recta de regresión ($b=0,930$), el cual indica el cambio medio correspondiente a la motivación por cada unidad cambiante del desempeño docente, según lo afirmado la regresión queda expresada en la siguiente recta: $y = 100,746 + 0,930x$, donde y =Desempeño docente y x =motivación intrínseca.

Hipótesis específica 3:

Ho: La motivación trascendente no ejerce influencia significativa en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac 2021.

Ha: La motivación trascendente ejerce influencia significativa en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac 2021.

Tabla 15*Resumen del modelo de la hipótesis específica 3*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,252 ^a	,064	,039	14,558

a. Predictores: (Constante), Motivación trascendente

El R-cuadrado es la proporción de la varianza de la motivación que explica al desempeño docente, es decir, es el coeficiente de determinación, en tal sentido, la tabla 15 evidencia que el valor que explica la dimensión 3 explica a la variable dependiente fue 6,4%. Además, el valor de R es de 0.252 lo que expresa que existe predicción significativa baja entre ambas variables.

Tabla 16

Anova de la hipótesis específica 3

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	548,271	1	548,271	2,587	,116 ^b
	Residuo	8053,229	38	211,927		
	Total	8601,500	39			

a. Variable dependiente: Desempeño docente

b. Predictores: (Constante), Motivación trascendente

En la tabla 16, se observa el coeficiente de significativa que es de 0.116 mayor a 0.05, lo que significa que no rechaza la hipótesis nula, por tanto, se concluye que la motivación trascendente no influye de forma significativa en el desempeño docente; así mismo se puede decir que las variables no se encuentran linealmente relacionadas.

Tabla 17

Coefficientes de la hipótesis específica 3

Coefficientes ^a					
Modelo	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	97,455	20,210	4,822	,000
	Motivación trascendente	,669	,416	,252	,116

a. Variable dependiente: Desempeño docente

En la tabla 17, se evidencia el ajuste del modelo de regresión lineal simple que tiene el propósito de demostrar la influencia de una variable independiente

(motivación trascendente) sobre otra dependiente (desempeño docente), en tal sentido, el coeficiente que le corresponde a la constante es el origen de la recta de regresión ($a=97,455$), y el coeficiente de la motivación es la pendiente de la recta de regresión ($b=0,669$), el cual indica el cambio medio correspondiente a la motivación por cada unidad cambiante del desempeño docente, según lo afirmado la regresión queda expresada en la siguiente recta: $y = 97,455 + 0,669x$, donde y =Desempeño docente y x =motivación trascendente.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio de investigación al determinar la influencia de la motivación en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Kaquiabamba se halló que el grado de significancia es 0,75 en la prueba paramétrica ANOVA, superando el valor de 0,05 lo que significa que no se rechaza la hipótesis nula, la que sostiene que no existe influencia significativa de la motivación en el desempeño docente. Esto quiere decir que la motivación extrínseca, intrínseca y trascendente que perciben los docentes no influye de manera significativa en el desempeño docente; quienes presentaron a través de los resultados, que pueden desarrollar sus labores de la mejor manera sin la dependencia de una motivación en niveles altos. Estos resultados tienen similitud con el hallazgo de Rodríguez (2019) en su estudio sobre la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes, cuyo objetivo fue determinar la influencia de ambas variables, llegando a la conclusión que no existe influencia demostrado en los valores de: p : 0,964; ρ : -0,173 y R : 0,000; lo que precisa que el porcentaje de incidencia es 0%. De la misma forma se encontró semejanza con el trabajo de Robayo (2018), cuya finalidad fue el estudio de la influencia entre clima organizacional y desempeño docente en la ciudad de Guayaquil, sus resultados obtenidos fueron: significancia 0,572% mayor a 0,05%; la correlación fue negativa -0,0165, mientras que el porcentaje de la influencia de ambas variables fue de el 2%, llevando a rechazar la hipótesis alterna y aceptando la nula; eso quiere decir que el clima organizacional no influye de manera significativa en el desempeño docente.

Al comparar con otros estudios se pudo identificar aquellas que tienen resultados que difieren a con el nuestro, así en el estudio de Gallardo (2017) cuya intención fue determinar la influencia de la motivación en el desempeño de los docentes de una institución educativa secundaria; su conclusión fue aceptar la hipótesis de investigación, la que establece la influencia de ambas variables; sus resultados luego del análisis de regresión lineal múltiple arrojaron el valor de R cuadrado ajustado de 0,941, indicando que la motivación explica en un 94,1 % al desempeño y el valor de R es 0,997% expresando una correlación significativa alta entre ambas variables. También se encontró a Reátegui (2017) quien tuvo como objetivo conocer la influencia de la motivación en el desempeño de los docentes de

una institución educativa integrada de la región San Martín, Los resultados hallados por este autor fueron: valor crítico de Fisher fue 0,004, menor del estimado a 0,05 (probabilidad de error 5%), de igual forma se detectó una correlación media de 0,581 y el valor de influencia entre ambas variables fue de 0,338 (R^2) aproximadamente un 34% de influencia; en consonancia con tales resultados concluyó que existe incidencia de una variable sobre la otra. De al misma forma se comparó con los resultados obtenidos por De la Cruz (2019), su objetivo fue determinar la influencia de las comunidades profesionales de aprendizaje sobre el desempeño docente de la institución educativa Ramón Castilla del distrito de Comas, concluyendo en afirmar la incidencia de la variable independiente sobre la dependiente, por tanto se rechaza la hipótesis nula, la significancia hallada fue de 0,000 (p valor $< 0,05$) para eso acudió a la prueba estadística de regresión logística ordinal.

De la misma forma que se contrastaron resultados de la hipótesis general se realizó con las hipótesis específicas; donde el nivel de correlación es $R = 0,229$ significativamente baja y el valor de R-cuadrado que explica al desempeño docente es 5,2%, mientras que el análisis del modelo expresa el p valor = 0,156 mayor a 0,05 de significancia, indicando que se rechaza la hipótesis específica 1 de investigación y aceptando la nula, que indica la existencia de influencia; estos resultados nos manifiestan que los docentes no dependen de factores motivacionales externos para desarrollar su trabajo docente de manera esperada, es decir que las condiciones de trabajo, políticas institucionales y su administración, remuneración, supervisión, relaciones humanas y seguridad no condicionan de manera significativa en el qué hacer del docente de aula. Estos resultados son corroborados por Rodríguez (2019), que tuvo como objetivo específico 1 determinar la incidencia de la intensidad sobre el desempeño laboral de docentes, la conclusión arribada por el autor fue de rechazar la hipótesis alterna de la primera dimensión que afirma la incidencia significativa en la variable dependiente de investigación, por tanto se acepta la nula, los resultados obtenidos fueron de 0,255 de significancia mayor al valor 0,05 y el valor de correlación es negativamente débil ($Rho = -0,341$) y el de R (regresión lineal) es de 0,099 demostrando que el nivel de incidencia es de 9,9%. Por otro lado, comparamos con el estudio de Robayo (2018) en su propósito de determinar la influencia de la comunicación como dimensión

específica de la variable motivación en el desempeño docente, llegando a la conclusión de aceptar la hipótesis nula, que niega la incidencia de los aspectos evaluados, los resultados que sostienen tal conclusión mostraron que la significancia fue de $0,901 > 0,05$; la correlación hallada fue de $-0,037$ (Rho) lo que indica que es muy baja y el nivel porcentual de incidencia es de $0,0\%$. Gallardo (2017) expuso su conclusión validando la primera hipótesis de sus resultados donde afirma la incidencia de los factores intrínsecos son mayores a los factores de extrínsecos; esto como producto de los análisis estadísticos de regresión lineal múltiple, cuyo resultados fueron las variables más representativas en la prueba de t de Student fue desarrollo, logro y realización² con $t=1,448$, la más cercana a un valor absoluto a dos, así como las otras variables que obtuvieron resultados positivos en la misma prueba: Relaciones humanas $t=0,979$, Condiciones de trabajo $t=0,814$, Políticas $t=0,735$ y Supervisión $t=0,491$.

Al mismo tiempo se contrastó la dimensión motivación intrínseca y desempeño docente, obteniendo una correlación significativa baja ($R=0,317$) y el valor R-cuadrado que explica a la variable dependiente es de $10,1\%$, mientras que la significancia es de $0,046$ menor al promedio $0,05$, lo que nos conduce a rechazar la hipótesis nula y aceptar la propuesta en la investigación; eso significa que la motivación intrínseca sí ejerce influencia en el desempeño docente; por lo tanto, con la presencia de los indicadores: Trabajo en sí, Desarrollo, logro y realización, Reconocimiento, Responsabilidad y Ascenso sí se mejoran los resultados del desempeño ya que éstos muestran la existencia de influencia entre los puntos evaluados. Estos resultados fueron confrontados y hallándose similitudes con los trabajos de: Dela Cruz (2019), cuyo objetivo específico consistió en determinar la influencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la dimensión de capacidades pedagógicas, quien llegó a la conclusión de aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la nula, que manifiesta la existencia significativa de influencia entre ambas figuras evaluadas, se realizó la prueba estadística y según NagalKerke se obtuvo que la variabilidad de las capacidades pedagógicas se deben al 52% de la variable independiente (comunidades profesionales de aprendizaje). Así también se halló en el trabajo de Linares y Arteaga (2017) quienes buscaron determinar que el programa Coaching Linarte mejora el trabajo de planificación pedagógica de los maestros de una institución privada, donde se muestra el nivel

de significancia de 0,000 ($p < 0,05$) y al pasar la prueba estadística de d de Cohen que muestra los resultados de los avances fueron significativos con un valor de 3,379, eso significa que los cambios fueron positivos; en tal sentido se rechaza la hipótesis nula aceptando que el programa propuesto ejerce mejoras en la planificación del trabajo pedagógico. También se halló semejanza con los resultados de la investigación realizada por Indacochea (2018) que su finalidad fue identificar la influencia de las características de gestión del directivo en el desempeño de los docentes de una unidad educativa de Ecuador, cuyos resultados expresan la significancia menor de 0,05 (0,000) y los valores del coeficiente $Rho=0,873$ y $R=0,735$ (Regresión lineal) que superan el 5%, indicando que se rechaza la hipótesis nula y considerando que si hay influencia de la dimensión características de gestión con el desempeño. Otro hallazgo similar fue con Reyes (2019) refiere en la hipótesis específica 1 que las actividades de concentración condicionan la motivación de los docentes y cuya conclusión fue que si hay influencia significativa de los aspectos mencionados, y los resultados que obtuvo en relación a la significancia fue de 0,002 ($p < 0,05$) y del coeficiente de correlación positiva ($r=0,712$) entre las Actividades de concentración y la Motivación de los docentes; eso quiere decir que a mejores condiciones de la dimensión, la variable también lo será.

El último hallazgo de este estudio relacionado a influencia que ejerce la motivación trascendente sobre el desempeño docente se llegó a no rechazar la hipótesis nula, la que niega esa incidencia por resultados de las pruebas estadísticas realizadas, uno de ellos manifiesta que la significancia es de 0,116 mayor a 0,05 que determina el grado de error mínimo de 5% y el valor de R es de 0,252 mostrando la correlación significativa baja entre la dimensión 3 y la variable dependiente y R -cuadrado=0,064 que indica el 6,4% de incidencia de las mismas. Quiere decir que los indicadores Identificación y lealtad, Compromiso con el trabajo y Entorno social no necesariamente determinan el buen ejercicio de las labores de los docentes. Estos encuentros fueron cotejados con Robayo (2018) que en su objetivo específico fue determinar la influencia de la confianza como dimensión del clima organizacional y el desempeño docente como variable dependiente, cuyos resultados presentan semejanza, así como su conclusión, que dice aceptar la hipótesis nula, descartando la incidencia de ambos puntos analizados, expresiones

que reflejan los valores obtenidos en el análisis inferencial de los datos: p-valor fue de 0,556 marcando una distancia superior a 0,05; el valor de la correlación negativa fue de (Rho) -0,172, mientras que el porcentaje de influencia (R^2) fue de 0,2%. Otro hallazgo similar fue de Rodríguez (2019), cuyo objetivo fue demostrar la influencia ejercida de la persistencia como dimensión de la motivación sobre el desempeño docente, según los datos procesados el grado de significancia encontrada fue de 0,762 mayor a 0,05 y el valor de correlación (Rho) fue de 0,029 que indica la nula correlación, así mismo el valor de R (regresión lineal) fue de 0,007 señalando que el porcentaje de incidencia fue de 0,7%; razones que llevan a rechazar la hipótesis de investigación para aceptar la nula, y llegando a la conclusión que la persistencia no influye significativamente en el desempeño de los docentes. Uno de los estudios que difieren en los resultados fue de Reátegui (2017) que logró mostrar la influencia de las condiciones de trabajo como dimensión de la variable motivación sobre el desempeño docente, cuyos resultados estadísticos de correlación expresan los valores de: $Rho=0,487$ y $R^2 =0,237$ los cuales indican una correlación baja y una influencia de 24% aproximadamente; resultados que llevan a rechazar la hipótesis nula y considerando la alterna, en el que manifiesta la existencia de dependencia de la variable por la dimensión.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se probó que la motivación no ejerce influencia significativa en el desempeño docente de las instituciones educativa del distrito de kaquiabamba, Apurímac 2021.

Segunda:

La dimensión motivación extrínseca no ejerce influencia significativa sobre el desempeño docente según los resultados obtenidos de los análisis estadísticos.

Tercera

La dimensión motivación intrínseca sí ejerce influencia significativa sobre el desempeño docente según los hallazgos.

Cuarta

La dimensión motivación trascendente no ejerce influencia significativa sobre el desempeño docente según los resultados obtenidos de los análisis.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A los funcionarios del Ministerio de Educación, impulsar políticas educativas que fortalezcan de manera explícita las habilidades pedagógicas de los docentes con la finalidad de mejorar sus prácticas.

Segunda:

A los funcionarios de la Dirección Regional de Educación Apurímac, entablar lazos de interacción con instituciones aliadas para potenciar la motivación extrínseca, intrínseca y trascendente del personal docente, que de esa forma se conseguirá impulso en el desarrollo de las actividades del ejercicio pedagógico.

Tercera:

Se sugiere a los directores de las instituciones educativas del distrito de kaquiabamba, impulsar actividades concretas en un corto y mediano plazo acciones que promuevan el reconocimiento social de la labor docente dentro de la comunidad, al mismo tiempo implementar talleres que refuercen la identidad institucional; con los cuales incrementar el compromiso de trabajo de los docentes para mejores desempeños.

Cuarta:

A los docentes de las diferentes instituciones educativas del distrito de Kaquiabamba, a desarrollar procesos de reflexión de las prácticas pedagógicas y toma de decisiones que motiven a desarrollar sus prácticas con eficiencia y eficacia.

Quinta:

A otros investigadores, que tomen en cuenta el estudio de ambas variables con el mismo diseño, pero con considerando una muestra mayor a la del estudio, dados que cuanto más grande sea la muestra, los resultados tendrán mejores precisiones.

REFERENCIAS

- Amo, A. (2019). *Motivación de personal*. Editorial Learning.
<https://es.scribd.com/book/424103308/Motivacion-de-personal>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Editorial Episteme.
- Arteaga, C. (2018). *Acompañamiento Pedagógico y Desempeño Docente de los Profesores de la Institución Educativa América de la Localidad de Huancavelica, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32915>
- Arévalo, S. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56631>
- Arias, G. (2015). *Evaluación del Desempeño Profesional de formadores de docentes en el Salvador* [Tesis doctoral, Universidad de Granada].
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=56036>
- Ben-Hur, S. y Kinley, N. (2019). *Cambiando el comportamiento de los empleados: Una guía práctica para directivos*. Reverte.
<https://es.scribd.com/book/420098814/Cambiando-el-comportamiento-de-los-empleados-Una-guia-practica-para-directivos>
- CEPAL, OREAL y UNESCO (2020). La educación en tiempos de la pandemia del COVID-19. <https://www.iesalc.unesco.org/2020/08/25/informe-cepal-y-unesco-la-educacion-en-tiempos-de-la-pandemia-de-covid-19/>
- CEPAL – UNESCO (2020). La Educación en tiempos de pandemia de COVID-19. Informe COVID-19 CEPAL–UNESCO.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (9.ª ed.). Mc Graw Hill.
<https://es.scribd.com/document/457436329/Chiavenato-Administracion-de-Recursos-H-pdf>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill.
[https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- CNE (2019). *Evaluación del Proyecto Educativo Nacional al 2021*.
<https://www.cne.gob.pe/uploads/publicaciones/2020/libro-evaluacion->

pen2021.pdf

- Comisión Europea/EACEA/Eurydice (2018). La profesión docente en Europa: Acceso, progresión y apoyo. *Informe de Eurydice. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.*
<https://consejoescolar.educacion.navarra.es/web1/wp-content/uploads/2019/04/19322.pdf>
- Cuenca, R. y Urrutia, C. (2020). La calidad de empleo docente en el Perú. Primeras aproximaciones. *Formação em Movimento*. 2 (3) 189-204.
<https://doi.org/10.38117/2675-181X.formov2020.v2i1n3.189-204>
- Dassala, L. (2017). *Análise da motivação e satisfação profissional dos professores das escolas do 1 ciclo do ensino secundario do municipio de Benguela (Angola)* [Tesis Doctoral, Universidad De Granada]
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=67795>
- Dagnino, J. (2014). Análisis de varianza. *Rev. Chilena Anest*, 43, 306-310.
<https://revistachilenadeanestesia.cl/Pll/revchilanestv43n04.07.pdf>
- Daza, F. (2017). Marco del buen desempeño docente: Herramienta de mejoramiento continuo en una institución educativa de Valledupar. *Assensus*, 2 (2), 71-82. <https://core.ac.uk/download/pdf/231229594.pdf>
- De la Cruz, O. (2019). *Las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla, Comas 2018*. [Tesis de Maestría de la Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38932>
- Díaz, J. y Ñopo, H. (2016). La carrera docente en el Perú. GRADE. *Investigación para el desarrollo en el Perú: once balances*. (págs. 354-402).
http://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/grade/20170417125048/carreradocente_JJDHN_35.pdf
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Educación*, 42 (2), 1-25.
DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Espinoza, E. (2018). La hipótesis en la investigación. *MENDIVE*, 16 (1), 122-139.
<http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1197>
- Faria, A., Reis, P. y Peralta, H. (2016). La formación de profesores: ¿formación continua o formación postgraduada? *Perspectivas de profesores y de líderes de las escuelas. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19 (2), 289-296 DOI:
<http://dx.doi.org/10.6018/reifop.19.2.25489>

- Franco-López, J., Vélez, F. y López-Arellano, H. (2018). La motivación docente y su repercusión en la calidad educativa: Estudio de caso. *Revista de Pedagogía*, 39 (105), 151-172.
<http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=26&sid=9b03aefa-059a-435b-b974-d4ca8cd7b171%40sessionmgr101&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#>
- Gallardo, K. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria* [Tesis de maestría, Universidad Agraria La Molina]. Repositorio Institucional.
<http://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/UNALM/2805>
- Galván, M. (2017). Motivación Laboral. *Logos, Boletín Científico de la Escuela Preparatoria N° 2*, 4 (7).
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html>
- Heredia, Y. y Sánchez, A. (2021). Teorías del aprendizaje en el contexto educativo. *Editorial Digital del Tecnológico de Monterrey*.
<https://es.scribd.com/book/498548849/Teorias-del-aprendizaje-en-el-contexto-educativo>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGrawHill Education. Sexta edición.
<https://www.esup.edu.pe/descargas/perfeccionamiento/PLAN%20LECTOR%20PROGRAMA%20ALTO%20MANDO%20NAVAL%202020/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Herrera, D. (2009). Teorías contemporáneas de la motivación: Una perspectiva aplicada. *Fondo editorial de la PUCP*.
https://issuu.com/educomplexus/docs/teor__as_contempor__neas_de_la_moti
- Huamán, L. (2021). *Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de educación secundaria en el distrito de Huancavelica en tiempos de Covid-19*. [Tesis Doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55731>
- Huber, L. (2011). Fundamentos de Liderazgo y Gestión de Recursos Humanos. *Bookbaby*. <https://es.scribd.com/book/454205822/Fundamentos-de-Liderazgo-y-Gestion-de-Recursos-Humanos>
- Iguíñiz, M. (s.f). Cambio social y educación en el Proyecto Educativo Nacional. *IDEELE*, (284). <https://revistaideele.com/ideele/content/cambio-social-y-educaci%C3%B3n-en-el-proyecto-educativo-nacional>

- Indacochea, J. (2019). *La Gestión Educativa y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "Dr. Eduardo Granja Garcés" Guayas, Ecuador 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42795>
- INEE (2015). Evaluación del desempeño docente. *RED*, 1(2), 1-53.
<https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/01/Red02PDF.pdf>
- Ley General de Educación N° 28044. (2003, 29 de julio). Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano N° 8437.
<https://unj.edu.pe/images/pdf/calidad/marconormativo//LEY%2028044%20LEY%20GENERAL%20DE%20EDUCACION.pdf>
- Linares, G. y Arteaga, L. (2017). *Influencia del programa de Coaching Linarte sobre el Desempeño Docente en los educadores de una Institución Educativa Privada* [Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/114>
- López-Callirgos, A. (2017). *Motivación laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo de Villa Paccha - distrito de Chulucanas, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional.
<https://hdl.handle.net/11042/3085>
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CienciAmerica*, 3(1), 47-50.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Martínez-Garcés, J. y Garcés-Fuenmayor, J. (2020). Competencias digitales docentes y el reto de la educación virtual derivado de la covid-19. *Educación y Humanismo*, 22(39), 1-16.
<https://doi.org/10.17081/eduhum.22.39.4114>
- Martínez, G. Esparza, A. y Gómez, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE*, 11 (21).
<https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Martínez, J., Castillo, L. y Granda, V (2017). Formación Inicial del Docente de Educación Física y su Desempeño Profesional. *EmásF: Revista Digital de Educación Física*, 8 (48) 83-95.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6121667>
- Martínez, S. y Lavín, J. (2017). Aproximación al Concepto de Desempeño Docente, Una Revisión Conceptual sobre su Delimitación. *COMIE*.
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*.

- [Tesis de Maestría de la Universidad Andina Simón Bolívar - Ecuador].
Repositorio Institucional. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5611>
- Meramendi, L. (2019). *Realidad Psicosocial del Docente y su Desempeño Laboral en las Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Hermilio Valdizán].
<http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5447>
- Minedu. (2019). Evaluación PISA 2018. <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2019/12/PISA-2018-Resultados.pdf>
- Minedu. (2018). *Resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes 2018*.
<http://umc.minedu.gob.pe/ece2018/>
- Minedu. (2018). *Envío de mensajes de texto para incrementar la motivación y satisfacción de los docentes – Campaña Somos Docentes¹*.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5875>
- Minedu. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170. ISSN: 0379-7082. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>
- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3 (7), 177-192.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pérez, J. (2018). *Fundamentos de la dirección de Empresas (7^{Ma} ed.)*. Ediciones Rialp. <https://es.scribd.com/book/394276010/Fundamentos-de-la-direccion-de-empresas>
- Perret, R. (2016). *El secreto de la Motivación*.
<https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>
- Reátegui, L. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/935>
- Reyes, M. (2019). *Actividades recreativas y la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena- Ecuador, 2019*. [Tesis de Maestría

- de la Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51766>
- Rios, P. (2020). Metodología de la Investigación: Un Enfoque Pedagógico. *Pablo Rios Cabrera*. <https://es.scribd.com/book/487673232/Metodologia-de-la-Investigacion-Un-Enfoque-Pedagogico>
- Rodríguez, Z. (2019). *Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente de una institución educativa, Palmar, 2017*. [Tesis de Maestría de la Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40146>
- Romero, J., Rodríguez, E. y Romero, Y. (2013). El trabajo docente: Una mirada para la reflexión. *Perspectivas Docentes*, (51), 35 – 38.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6349290>
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6 (3), 105-114.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Saca, G. (2018). *Motivación y Satisfacción Laboral del Personal Docente de las Instituciones Educativas Secundarias de la Ciudad de Ayaviri*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano] Repositorio Institucional.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8845>
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. doi:
<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sayay, B. (2019). *Motivación y desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Profesor Segundo Jiménez Riera – Guayaquil, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38989>
- Sayes, C. (2017). Los factores de la motivación según la teoría de Herzberg en las empresas santanecas. *Anuario de Investigación*, 6, 263-279.
<http://www.diyys.catolica.edu.sv/wp-content/uploads/2017/09/18MotivacionAN17.pdf>
- Silva-Aycaguer L. (2016). Las pruebas de significación estadística: seis décadas de fuegos artificiales. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública* 2016; 34(3): 372-379.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v34n3/0120-386X-rfnsp-34-03-00372.pdf>
- Supo, J. (2012). *Seminario de Investigación Científica*. Createspace Independent Pub.
- Treviño, E., Villalobos, C. y Baeza, A. (2016). Recomendaciones de Políticas

Educativas en América Latina en base al TERCE. *Santiago*.

<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4513/Recomendaciones%20de%20pol%c3%adticas%20educativas%20en%20Am%c3%a9rica%20Latina%20en%20base%20al%20TERCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

UNESCO (2020). El sistema educativo peruano: buscando la calidad y la equidad durante los tiempos de COVID-19. <https://es.unesco.org/news/sistema-educativo-peruano-buscando-calidad-y-equidad-durante-tiempos-covid-19>

UNESCO (2018). ¿Qué determina el buen desempeño de un docente? / Organización de las Naciones unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>

Uzcátegui, K. y Albarrán, J. (2021). Desafíos y dificultades de los docentes de educación primaria ante la adopción de la tele-educación. *Revista Andina de Educación*. 4 (1), 43-54.

<https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/ree/article/view/1566/2305>

Venero, A. (2016). *Estadística aplicada a las Ciencias Económicas y Administrativas*. Editorial Mar Abierto.

https://issuu.com/marabiertouleam/docs/estadistica_aplicada_digital_conten

Vidarte, M. (2019). *Influencia de la Motivación en el Compromiso Organizacional de los Colaboradores de la Empresa Tours Ángel Divino S.A.C.* [Tesis de Pre Grado, Universidad Católica santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2241>

Woolfolk, A. (2010). *Psicología educativa*. Pearson.

<https://ia802501.us.archive.org/15/items/PsicologiaEducativaWoolfolk/Psicologia%20Educativa%20Woolfolk.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Motivación y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac, 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema general ¿Cómo influye la motivación en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Kaquiabamba, Andahuaylas, Apurímac, 2021?.</p> <p>Problemas específicos 1. ¿De qué manera influyen los factores extrínsecos de la motivación en el desempeño docente en las instituciones Educativas del distrito de Kaquiabamba, Andahuaylas, Apurímac, 2021? 2. ¿De qué manera influyen los factores intrínsecos de la motivación en el desempeño docente en las</p>	<p>Objetivo general Determinar la influencia de la motivación en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Kaquiabamba, Andahuaylas, Apurímac, 2021.</p> <p>Objetivos específicos 1. Determinar la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Kaquiabamba, Andahuaylas, Apurímac, 2021. 2. Determinar la influencia de la motivación intrínseca en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de</p>	<p>Hipótesis general La motivación ejerce influencia significativa en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Kaquiabamba, Andahuaylas, Apurímac, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas 1. La motivación extrínseca ejerce influencia significativa en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Kaquiabamba, Andahuaylas, Apurímac, 2021. 2. La motivación intrínseca ejerce influencia significativa en el desempeño docente en las</p>	<p>Independiente Motivación</p>	<p>Motivación extrínseca.</p> <p>Motivación intrínseca.</p> <p>Motivación trascendente</p>	<p>Condiciones de trabajo Políticas institucionales y su administración Remuneración Supervisión Relaciones humanas Seguridad</p> <p>Trabajo en sí Desarrollo, logro y realización Reconocimiento Responsabilidad Ascenso</p> <p>Identificación y lealtad Compromiso con el trabajo Entorno social</p>	<p>Tipo de investigación: aplicada.</p> <p>Nivel de investigación: explicativo, correlacional-causal</p> <p>Diseño de investigación: no experimental.</p> <p>Población: conformada por 41 docentes.</p> <p>Muestra censal: toda la población será parte de la muestra.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos. La encuesta y su instrumento será los cuestionarios.</p>

<p>Instituciones Educativas del distrito de kaquiabamba, Andahuaylas, Apurímac, 2021? 3. ¿De qué manera influyen los factores trascendentales de la motivación en el desempeño docente en las instituciones Educativas del distrito de kaquiabamba, Andahuaylas, Apurímac, 2021?</p>	<p>kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac, 2021. 3. Determinar la influencia de la motivación trascendente en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac, 2021.</p>	<p>Instituciones Educativas del distrito de kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac, 2021. 3. La motivación trascendente ejerce influencia significativa en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac, 2021.</p>	<p>Dependiente Desempeño docente</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>Demuestra conocimiento del contexto y sus estudiantes Demuestra conocimiento actualizado de las teorías, enfoques y procesos pedagógicos de enseñanza Maneja estratégicamente el clima de trabajo. Demuestra dominio de estrategias que generen aprendizajes significativos. Practica la evaluación formativa Participa activamente con sus pares en actividades de organización y ejecución del trabajo institucional Propicia la interacción respetuosa y colaborativa de las familias y los aliados. Participa reflexivamente en experiencias de formación profesional, que le permitan desempeñarse con eficacia y eficiencia. Actúa en concordancia a los principios éticos de la docencia.</p>	
--	--	---	--	---	---	--

Anexo 2: Operacionalización de la variable Motivación

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles de rango
Chiavenato (2009) lo describió como las fuerzas impulsoras del comportamiento humano, que guían hacia sus objetivos establecidos de manera explícita o implícita. Afirmó que los resultados del comportamiento varían según la percepción del estímulo.	Se hará uso de un instrumento adaptado para medir la motivación de los docentes según los factores de Herzberg y Pérez.	Motivación extrínseca.	Condiciones de trabajo	1,2,3,4	Escala ordinal tipo Likert. 1 – 5 1= Nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Alto = 137 - 185 Medio =87 - 136 Bajo = 37 - 86
			Políticas institucionales y su administración	5,6,7		
			Remuneración	8,9		
			Supervisión	10,11		
			Relaciones humanas	12,13,14		
			Seguridad	15,16		
		Motivación intrínseca.	Trabajo en sí	17,18,19		
			Desarrollo, logro y realización	20,21		
			Reconocimiento	22		
			Responsabilidad	23		
			Ascenso	24,25		
		Motivación trascendente	Identificación y lealtad	26, 27,28, 29,30		
Compromiso con el trabajo	31,32,33, 34					
Entorno social	35,36, 37					

Anexo 3: Operacionalización de la variable Desempeño docente

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles de rango
Acciones enmarcadas en el manejo o dominio de las competencias profesionales de los docentes, las mismas que se deben demostrar en la praxis de sus funciones cotidianas con fines de responder positivamente a paradigmas actuales de enseñanza y aprendizaje. (Minedu, 2012).	Las acciones pedagógicas realizadas con fines educativos de los docentes serán medidas según el MBDD. Los puntajes serán asignados por los docentes de las 11 instituciones educativas.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	C1. Demuestra conocimiento del contexto y sus estudiantes	1,2,3	Escala ordinal tipo Likert. 1-5. 1= Muy mal 2= Mal 3= Regular 4= Bien 5= Muy bien	Deficiente = 33 - 77 Regular = 78 - 122 Eficiente = 123 - 165
			C2. Demuestra conocimiento actualizado de las teorías, enfoques y procesos pedagógicos de enseñanza	4,5,6,7,8 9,10		
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	C3. Maneja estratégicamente el clima de trabajo.	11,12,13, 14		
			C4. Demuestra dominio de estrategias que generen aprendizajes significativos.	15,16,17, 18		
			C5. Practica la evaluación formativa	19,20,21, 22		
		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	C6. Participa activamente con sus pares en actividades de organización y ejecución del trabajo institucional.	23,24,25		
			C7. Propicia la interacción respetuosa y colaborativa de las familias y los aliados.	26,27,28		
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	C8. Participa reflexivamente en experiencias de formación profesional, que le permitan desempeñarse con eficacia y eficiencia.	29,30,31		
			C9. Actúa en concordancia a los principios éticos de la docencia.	32,33		

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO 1

Variable dependiente: Desempeño docente

Estimado colega le hago llegar un cordial saludo, la suscrita Br. Verónica Laura Medina Aiquipa, con N° DNI 40759116, estudiante de la Universidad César Vallejo. El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene como finalidad determinar la incidencia de la motivación en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de kaquiabamba; el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Se le agradece anticipadamente en brindar su información veraz.

Indicaciones: Lea detenidamente las afirmaciones y marque con una "X" la alternativa que considere pertinente.

5	4	3	2	1
Muy bien	Bien	Regular	Mal	Muy mal

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
01	Conoce las características socio-culturales del distrito de kaquiabamba.					
02	Identifica las particularidades lingüísticas de sus estudiantes.					
03	Reconoce los estilos de aprendizaje de sus estudiantes.					
04	En la programación de sus actividades pedagógicas orienta al desarrollo de competencias.					
05	Las actividades a desarrollar son pertinentes al área o nivel que enseña.					
06	En la planeación de sus sesiones de aprendizaje considera los procesos pedagógicos					
07	Realiza adaptaciones a la programación anual para la educación remota.					
08	Prepara las experiencias de aprendizaje de forma oportuna.					
09	Diseña la sesión de aprendizaje con estrategias que despierten el interés a los estudiantes.					
10	Toma en cuenta las necesidades de aprendizaje en la planificación sus actividades pedagógicas.					

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
11	Maneja los conflictos de los estudiantes de manera armoniosa a través del diálogo.					
12	Promueve el respeto a las normas de convivencia.					
13	Organiza los horarios de aprendizaje y los medios accesibles al contexto de la educación remota.					
14	Estimula permanentemente el trabajo colaborativo de sus estudiantes.					
15	El desarrollo de las actividades pedagógicas promueve el aprendizaje autónomo.					
16	Durante la sesión de aprendizaje se propicia el pensamiento crítico.					

17	Las estrategias utilizadas en el desarrollo de las sesiones mantienen motivados a los estudiantes.					
18	Utiliza herramientas tecnológicas y/o material de apoyo como libros, separatas, fichas de aprendizaje, en su debido tiempo.					
19	Diseña instrumentos de evaluación según los propósitos de aprendizaje establecidos.					
20	Toma en cuenta las evidencias de aprendizaje de los estudiantes para valorar sus logros y dificultades.					
21	Desarrolla procesos de retroalimentación a los estudiantes que tienen dificultades.					
22	Comparte los resultados de las evaluaciones con los estudiantes y padres de familia.					

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
23	Participa activamente de las actividades institucionales.					
24	Participa de la elaboración del PEI y otros instrumentos de gestión.					
25	Promueve el trabajo colaborativo entre sus colegas compartiendo experiencias de aprendizaje.					
26	Fomenta la participación de los padres de familia en el aprendizaje de sus hijos.					
27	Promueve la participación de agentes aliados de las instituciones y otras organizaciones.					
28	En sus actividades pedagógicas considera el conocimiento andino y cultural del entorno.					

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
29	Participa de las reuniones de trabajo colegiado como estrategia de formación continua.					
30	Participa de actividades de fortalecimiento de capacidades pedagógicas y tecnológicas que brindan otras instituciones.					
31	Desarrolla proyectos de innovación pedagógica.					
32	Tiene conocimiento de las políticas educativas nacionales y el impacto que esta puede generar en su desarrollo profesional.					
33	Toma decisiones respetando los derechos de los estudiantes y su familia.					

Muchas gracias.

Vínculo del cuestionario en el Formulario de Google.

https://docs.google.com/forms/d/1uvla4uGhylWbKWzlaT-4B59I_mJP5hOuO2hAFgagrWk/edit?usp=sharing

CUESTIONARIO 2

Variable independiente: motivación.

Estimado colega le hago llegar un cordial saludo, la suscrita Br. Verónica Laura Medina Aiquipa, con N° DNI 40759116, estudiante de la Universidad César Vallejo. El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene como finalidad determinar la incidencia de la motivación en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de kaquiabamba; el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Se le agradece anticipadamente en brindar su información veraz.

Indicaciones: Lea detenidamente las afirmaciones y marque con una "X" la alternativa que considere pertinente según su condición.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Dimensión 1: Motivación extrínseca

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
01	Considera adecuado el espacio físico de su hogar que destinó para desarrollar su trabajo remoto.					
02	Los recursos tecnológicos que usa se ajustan para desarrollar el trabajo remoto.					
03	Los medios usados para el desarrollo de la educación no presencial con sus estudiantes, permiten un eficiente trabajo pedagógico.					
04	Su salud emocional son las adecuadas para desarrollar sus actividades pedagógicas.					
05	La Ley de Reforma Magisterial N° 29944 garantiza el buen desempeño docente.					
06	Se da cumplimiento a las leyes laborales magisteriales por parte del Estado.					
07	El Minedu ofrece oportunidades de crecimiento profesional docente.					
08	El sueldo que percibe cubre todas las necesidades básicas.					
09	Los beneficios económicos extrasalariales (bonos) son acordes al trabajo que desarrolla.					
10	El directivo demuestra profesionalismo en la ejecución de sus funciones administrativas que motiva un trabajo comprometido.					
11	La interacción con el director (a) favorece el cumplimiento de las funciones docentes.					
12	La interacción con el director (a) favorece el cumplimiento de las funciones docentes.					
13	En las relaciones interpersonales del trabajo predomina el compañerismo.					
14	La interacción con los estudiantes y sus familias se desarrollan en el marco del respeto y la comunicación armoniosa.					
15	Considera positiva la estabilidad laboral que ofrece el Estado.					
16	Considera importante el servicio de ESSALUD que brinda el Estado.					

Dimensión 2: Motivación intrínseca.

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
17	El trabajo remoto que viene desarrollando le resulta interesante.					
18	Tiene independencia para organizar y realizar su trabajo pedagógico.					
19	El trabajo docente le proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional.					
20	Considera que podría desempeñar otras funciones o actividades con propósitos de crecimiento personal y profesional.					
21	El Minedu reconoce mi trabajo desempeñado con resoluciones o bonificaciones económicas.					
22	El reconocimiento social que reciben los docentes en comparación de otras profesiones corresponde a la labor desempeñada.					
23	Cumple sus responsabilidades como docente dentro del marco ético profesional.					
24	El trabajo docente brinda la oportunidad de escalar profesionalmente.					
25	Las condiciones establecidas para el ascenso docente son accesibles.					

Dimensión 3: Motivación trascendente.

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
26	La planificación, ejecución y evaluación de los aprendizajes están orientados al cumplimiento del PEI.					
27	Se identifica con la misión y visión de la IE.					
28	Demuestra iniciativas para mantener un buen clima laboral.					
29	Siente entusiasmo cuando desarrolla sus actividades pedagógicas.					
30	Cambiaría de trabajo a otro distinto de la docencia.					
31	El tiempo dedicado a su labor pedagógica remota es correspondiente a la jornada laboral docente.					
32	Siente satisfacción por aportar en la formación integral de sus estudiantes.					
33	Promueve la participación de los estudiantes en actividades extracurriculares.					
34	Demuestra interés por el desarrollo de actividades institucionales.					
35	Colabora desinteresadamente con sus compañeros de trabajo.					
36	Participa en el desarrollo de proyectos de ayuda social.					
37	Siente satisfacción cuando percibe el logro de sus estudiantes.					

Muchas gracias.

Vínculo del cuestionario en el Formulario Google.

<https://docs.google.com/forms/d/1pvQYSstYctH2y4DZkSMVuANRdsU7nuYAU2X0sw-IIM/edit?usp=sharing>

Anexo 5. Ficha técnica del instrumento para medir la motivación y desempeño docente

Instrumento	Cuestionario sobre motivación
Autor	Verónica Laura Medina Aiquipa
Objetivo	Recoger datos sobre motivación para posteriormente medirlas.
Dimensiones	Extrínseca, intrínseca y trascendente
N° de ítems	37
Escala	Del 1 - 5, donde: 5 = siempre, 4 = casi siempre 3 = a veces, 2 = casi nunca y 1 = nunca.
Niveles de rango	Alto = 137 – 185, medio = 87 – 136 y bajo = 37 – 86.
Tiempo de aplicación aprox.	40 minutos
Lugar de aplicación	Instituciones educativas del distrito de Kaquiabamba, Andahuaylas, Apurímac
Aplicado a:	40 docentes
Año de aplicación	2021

Instrumento	Cuestionario sobre desempeño docente
Autora	Verónica Laura Medina Aiquipa
Objetivo	Recoger datos sobre desempeño docente para posteriormente medirlas.
Dimensiones	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
N° de ítems	33
Escala	Del 1 - 5, donde: 5 = muy bien, 4 = bien, 3 = regular, 2 = mal y 1 = muy mal.
Niveles de rango	eficiente = 122 – 165, regular = 78 – 121 y deficiente = 33 – 77.
Tiempo de aplicación aprox.	35 minutos
Lugar de aplicación	Instituciones educativas del distrito de Kaquiabamba, Andahuaylas, Apurímac
Aplicado a:	40 docentes
Año de aplicación	2021

Anexo 9. Tabla de baremos de las variables dependiente-independiente

Escala de Likert	Mínimo	Máximo
	1	5

Nro de ítems	33
--------------	----

Nro de niveles	3
----------------	---

Escala de valoración para "Desempeño docente"

	Mínimo	Máximo
Deficiente	33	77
Regular	78	121
Eficiente	122	165

Escala de Likert	Mínimo	Máximo
	1	5

Nro de ítems	37
--------------	----

Nro de niveles	3
----------------	---

Escala de valoración para "Motivación"

	Mínimo	Máximo
Bajo	37	86
Medio	87	136
Alto	137	185

Anexo 10. Autorización de aplicación del instrumento



MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE
EDUCACION UNIDAD GESTION
EDUCATIVA LOCAL
ANDAHUAYLAS.



INSTITUCION EDUCATIVA PRIMARIA
DE MENORES N° 54098
"JMAA" DE KAQUIABAMBA

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑO DE INDEPENDENCIA"

Kaquiabamba, 05 de julio del 2021.

OFICIO Nro. 06-2021-UGEL-D-IE. Nro. 54098-K.

SEÑOR : Ruth Angélica Chicana Becerra

Coordinadora General del Programa de Post Grado
Semipresenciales Universidad Cesar Vallejo.

ASUNTO : Remito respuesta a la carta P. 226-2021-UCV-EPG-SP.

=====

Es grato de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente a nombre de la Institución Educativa a mi cargo y el Consejo Directivo de APAFA, con la finalidad de manifestarle y poner en su conocimiento que, la profesora Verónica Laura Medina Aiquipa, como docente activa tiene todas las facilidades en la Institución Educativa N° 54098 "JMA" de Kaquiabamba, para que pueda recabar todas las informaciones necesarias para la obtención del grado más alto de Maestro.

Es propicia la oportunidad para expresarle a Ud. Mis consideraciones más distinguidas.

Atentamente;



José Juárez Huamán
DNI 31151848
DIRECTOR

Anexo 11. Consentimiento informado

Consentimiento informado

Yo, Verónica Laura Medina Aiquipa, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de título "Motivación y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac 2021". Por consiguiente se le invita a participar voluntariamente a dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Objetivo del estudio.

Tiene como objetivo determinar la influencia de la motivación en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac 2021.

Aclaraciones respecto del estudio.

La decisión de participar en el estudio es plenamente voluntaria.

Por la participación en el estudio no se hará acreedor de pago alguno u otra cosa a cambio.

Toda la indagación emanada de la investigación será totalmente confidencial y anónima, y solo se empleará para el referido estudio.

Muchas gracias por su participación.



Firma del participante
DNI: 31191484

Consentimiento informado

Yo, Verónica Laura Medina Aiquipa, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de título "Motivación y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac 2021". Por consiguiente se le invita a participar voluntariamente a dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Objetivo del estudio.

Tiene como objetivo determinar la influencia de la motivación en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac 2021.

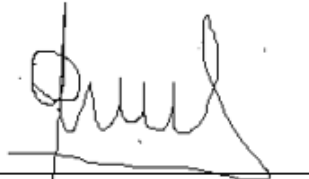
Aclaraciones respecto del estudio.

La decisión de participar en el estudio es plenamente voluntaria.

Por la participación en el estudio no se hará acreedor de pago alguno u otra cosa a cambio.

Toda la indagación emanada de la investigación será totalmente confidencial y anónima, y solo se empleará para el referido estudio.

Muchas gracias por su participación.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Verónica', written over a horizontal line.

Firma del participante

DNI: 31151846

Consentimiento informado

Yo, Verónica Laura Medina Aiquipa, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de título "Motivación y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac 2021". Por consiguiente se le invita a participar voluntariamente a dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Objetivo del estudio.

Tiene como objetivo determinar la influencia de la motivación en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac 2021.


Aclaraciones respecto del estudio.

La decisión de participar en el estudio es plenamente voluntaria.

Por la participación en el estudio no se hará acreedor de pago alguno u otra cosa a cambio.

Toda la indagación emanada de la investigación será totalmente confidencial y anónima, y solo se empleará para el referido estudio.

Muchas gracias por su participación.



Firma del participante

DNI 01322993

Anexo 12: validez de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE KAQUIABAMBA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Motivación extrínseca								
1	Considera adecuado el espacio físico de su hogar que destinó para desarrollar su trabajo remoto.	X		X		X		
2	Los recursos tecnológicos que usa se ajustan para desarrollar el trabajo remoto.	x		x		X		
3	Los medios usados para el desarrollo de la educación no presencial con sus estudiantes, permiten un eficiente trabajo pedagógico.	x		x		X		
4	Su salud emocional son las adecuadas para desarrollar sus actividades pedagógicas.	x		x		X		
5	La Ley de Reforma Magisterial N° 29944 garantiza el buen desempeño docente.	x		x		X		
6	Se da cumplimiento las leyes laborales magisteriales por parte del Estado.	x		x		X		
7	El Minedu ofrece oportunidades de crecimiento profesional docente.	x		x		X		
8	El sueldo que percibe cubre todas las necesidades básicas.	x		x		x		
9	Los beneficios económicos extra salariales (bonos) son acordes al trabajo que desarrolla.	x		x		x		
10	El directivo demuestra profesionalismo en la ejecución de sus funciones administrativas que motiva un trabajo comprometido.	x		x		X		
11	El directivo brinda retroalimentación al desempeño, luego de realizar los monitoreos.	x		x		x		
12	La interacción con el director (a) favorece el cumplimiento de las funciones docentes.	x		x		x		
13	En las relaciones interpersonales del trabajo predomina el compañerismo.							
14	La interacción con los estudiantes y sus familias se desarrollan en el marco del respeto y la comunicación armoniosa.	X		X		X		
15	Considera positiva la estabilidad laboral que ofrece el Estado.	x		x		x		

35	Colabora desinteresadamente con sus compañeros de trabajo.	X		X		X
36	Participa en el desarrollo de proyectos de ayuda social.	X		X		X
37	Siente satisfacción cuando percibe el logro de sus estudiantes.	X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se ha hecho las observaciones y correcciones respectivas por parte del estudiante.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Artemio CASAVERDE VILLEGAS DNI: 31174289

Especialidad del validador: Educación Primaria.

Andahuaylas, 26 de mayo del 2020

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE KAQUIABAMBA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Motivación extrínseca								
1	Considera adecuado el espacio físico de su hogar que destinó para desarrollar su trabajo remoto.	X		X		X		
2	Los recursos tecnológicos que usa se ajustan para desarrollar el trabajo remoto.	x		x		X		
3	Los medios usados para el desarrollo de la educación no presencial con sus estudiantes, permiten un eficiente trabajo pedagógico.	x		x		X		
4	Su salud emocional son las adecuadas para desarrollar sus actividades pedagógicas.	x		x		X		
5	La Ley de Reforma Magisterial N° 29944 garantiza el buen desempeño docente.	x		x		X		
6	Se da cumplimiento a las leyes laborales magisteriales por parte del Estado.	x		x		X		
7	El Minedu ofrece oportunidades de crecimiento profesional docente.	x		x		X		
8	El sueldo que percibe cubre todas las necesidades básicas.	x		x		x		
9	Los beneficios económicos extra salariales (bonos) son acordes al trabajo que desarrolla.	x		x		x		
10	El directivo demuestra profesionalismo en la ejecución de sus funciones administrativas que motiva un trabajo comprometido.	x		x		X		
11	El directivo brinda retroalimentación al desempeño, luego de realizar los monitoreos.	x		x		x		
12	La interacción con el director (a) favorece el cumplimiento de las funciones docentes.	x		x		x		
13	En las relaciones interpersonales del trabajo predomina el compañerismo.							
14	La interacción con los estudiantes y sus familias se desarrollan en el marco del respeto y la comunicación armoniosa.	X		X		X		
15	Considera positiva la estabilidad laboral que ofrece el Estado.	x		x		x		

35	Colabora desinteresadamente con sus compañeros de trabajo.	x						X
36	Participa en el desarrollo de proyectos de ayuda social.	x						X
37	Siente satisfacción cuando percibe el logro de sus estudiantes.	x						x

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se ha hecho las observaciones y correcciones respectivas por parte del estudiante.

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

Apellidos y nombres del juez validador: **D^o Mg: Artemio CASAVARDE VILLEGAS** DNI: 31174289

Especialidad del validador: Educación Primaria.

Andahuaylas, 26 de mayo del 2020

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE KAQUIABAMBA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.								
1	Conoce las características socio-culturales del distrito de Kaquiabamba .	X		X		X		
2	Identifica las particularidades lingüísticas de sus estudiantes.	X		X				
3	Reconoce los estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
4	La programación de sus actividades pedagógicas orienta al desarrollo de las competencias.	X		X		X		
5	Las actividades a desarrollar son pertinentes al área o nivel que enseña.	X		X		X		
6	En la planeación de sus sesiones de aprendizaje considera los procesos pedagógicos	X		X		X		
7	Realiza adaptaciones a la programación anual para la educación remota.	X		X		X		
8	Prepara las experiencias de aprendizaje de forma oportuna.	X		X		X		
9	Diseña la sesión de aprendizaje con estrategias que despierten el interés a los estudiantes.	X		X		X		
10	Toma en cuenta las necesidades de aprendizaje en la planificación sus actividades pedagógicas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.								
11	Maneja los conflictos de los estudiantes de manera armoniosa a través del diálogo.	X		X		X		
12	Promueve el respeto a las normas de convivencia.	X		X		X		
13	Organiza los horarios de aprendizaje y los medios accesibles al contexto de la educación remota.	X		X		X		
14	Estimula permanentemente el trabajo colaborativo de sus estudiantes.	X		X		X		
15	El desarrollo de las actividades pedagógicas promueve el aprendizaje autónomo.	X		X		X		
16	Durante la sesión de aprendizaje se propicia el pensamiento crítico.	X		X		X		
17	Las estrategias utilizadas en el desarrollo de las sesiones mantienen motivados a los estudiantes.	X		X		X		

18	Utiliza herramientas tecnológicas y/o material de apoyo como libros, separatas, fichas de aprendizaje, en su debido tiempo.	X		X		X		X	
19	Diseña instrumentos de evaluación según los propósitos de aprendizaje establecidos.	X		X		X		X	
20	Toma en cuenta las evidencias de aprendizaje de los estudiantes para valorar sus logros y dificultades.	X		X		X		X	
21	Desarrolla procesos de retroalimentación a los estudiantes que tienen dificultades.	X		X		X		X	
22	Comparte los resultados de las evaluaciones con los estudiantes y padres de familia.	X		X		X		X	
DIMENSION 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.									
23	Participa activamente de las actividades institucionales.	X		X		X		X	
24	Participa de la elaboración del PEI y otros instrumentos de gestión.	X		X		X		X	
25	Promueve el trabajo colaborativo entre sus colegas compartiendo experiencias de aprendizaje.	X		X		X		X	
26	Fomenta la participación de los padres de familia en el aprendizaje de sus hijos.	X		X		X		X	
27	Promueve la participación de agentes aliados de las instituciones y otras organizaciones.	X		X		X		X	
28	En sus actividades pedagógicas considera el conocimiento andino y cultural del entorno.	X		X		X		X	
DIMENSION 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.									
29	Participa de las reuniones de trabajo colegiado como estrategia de formación continua.	X		X		X		X	
30	Participa de actividades de fortalecimiento de capacidades pedagógicas y tecnológicas que brindan otras instituciones.	X		X		X		X	
31	Desarrolla proyectos de innovación pedagógica.	X		X		X		X	
32	Tiene conocimiento de las políticas educativas nacionales y el impacto que esta puede generar en su desarrollo profesional.	X		X		X		X	
33	Toma decisiones respetando los derechos de los estudiantes y su familia.	X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE KAQUIABAMBA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Motivación extrínseca								
1	Considera adecuado el espacio físico de su hogar que destinó para desarrollar su trabajo remoto.	X		X		X		
2	Los recursos tecnológicos utilizados se ajustan para desarrollar el trabajo remoto.	X		X		X		
3	Los medios usados para el desarrollo de la educación no presencial, permiten un eficiente trabajo pedagógico.	X		X		X		
4	Su salud emocional son las adecuadas para desarrollar sus actividades pedagógicas.	X		X		X		
5	La Ley de Reforma Magisterial N° 29944 garantiza el buen desempeño docente.	X		X		X		
6	Se da el cumplimiento de las leyes laborales magisteriales por parte del Estado.	X		X		X		
7	El Minedu ofrece oportunidades de crecimiento profesional docente.	X		X		X		
8	El sueldo que percibe cubre todas las necesidades básicas.	X		X		X		
9	Los beneficios económicos extrasalariales son acordes al trabajo que desarrolla.		X		X	X		
10	El directivo demuestra profesionalismo en la ejecución de sus funciones administrativas.	X		X		X		
11	El directivo brinda retroalimentación a mi desempeño, luego de un monitoreo.	X		X		X		
12	La interacción con el director (a) favorecen el cumplimiento de mis funciones.	X		X		X		
13	En las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo predominan el compañerismo.	X		X		X		
14	La interacción con los estudiantes y sus familias se desarrollan en el marco del respeto y la comunicación armoniosa.	X		X		X		
15	Considera buena la estabilidad laboral que ofrece el Estado.	X		X		X		
16	Considera importante el servicio de ESSALUD que brinda el Estado.	X		X		X		

DIMENSION 2: Motivación intrínseca		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
17	El trabajo remoto que viene desarrollando le resulta interesante.	X		X		X		X	
18	Tiene independencia para organizar y realizar su trabajo pedagógico.	X		X		X		X	
19	El trabajo docente le proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional.	X		X		X		X	
20	Considera que podría desempeñar otras funciones o actividades con propósitos de crecimiento personal y profesional.	X		X		X		X	
21	El Minedu reconoce mi trabajo desempeñado con resoluciones o bonificaciones económicas.	X		X		X		X	
22	El reconocimiento social que reciben los docentes en comparación de otras profesiones corresponde a la labor desempeñada.	X		X		X		X	
23	Cumple sus responsabilidades como docente dentro del marco ético profesional.	X		X		X		X	
24	El trabajo docente brinda la oportunidad de escalar profesionalmente.	X		X		X		X	
25	Las condiciones establecidas para el ascenso docente son accesibles.	X		X		X		X	
DIMENSION 3: Motivación trascendente		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
26	La planificación, ejecución y evaluación de los aprendizajes están orientados al cumplimiento del PEI.	X		X		X		X	
27	Se identifica con la misión y visión de la IE.	X		X		X		X	
28	El docente demuestra iniciativas para mantener un buen clima laboral.	X		X		X		X	
29	Siente entusiasmo cuando desarrolla sus actividades pedagógicas.	X		X		X		X	
30	Cambiaría de trabajo a otro distinto de la docencia.	X		X		X		X	
31	El tiempo dedicado a su labor pedagógica remota corresponde a la jornada laboral docente.	X		X		X		X	
32	Siente satisfacción por aportar en la formación integral de sus estudiantes.	X		X		X		X	
33	Promueve la participación de los estudiantes en actividades extracurriculares.	X		X		X		X	
34	Demuestra interés por el desarrollo de actividades institucionales.	X		X		X		X	
35	Colabora desinteresadamente con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		X	
36	Participa en el desarrollo de proyectos de ayuda social.	X		X		X		X	
37	Siente satisfacción cuando percibe el logro de sus estudiantes.	X		X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE KAQUIABAMBA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Motivación extrínseca								
1	Considera adecuado el espacio físico de su hogar que destinó para desarrollar su trabajo remoto.	X		X		X		
2	Los recursos tecnológicos utilizados se ajustan para desarrollar el trabajo remoto.	X		X		X		
3	Los medios usados para el desarrollo de la educación no presencial, permiten un eficiente trabajo pedagógico.	X		X		X		
4	Su salud emocional son las adecuadas para desarrollar sus actividades pedagógicas.	X		X		X		
5	La Ley de Reforma Magisterial N° 29944 garantiza el buen desempeño docente.	X		X		X		
6	Se da el cumplimiento de las leyes laborales magisteriales por parte del Estado.	X		X		X		
7	El Minedu ofrece oportunidades de crecimiento profesional docente.	X		X		X		
8	El sueldo que percibe cubre todas las necesidades básicas.	X		X		X		
9	Los beneficios económicos extrasalariales son acordes al trabajo que desarrolla.	X		X		X		
10	El directivo demuestra profesionalismo en la ejecución de sus funciones administrativas.	X		X		X		
11	El directivo brinda retroalimentación a mi desempeño, luego de un monitoreo.	X		X		X		
12	La interacción con el director (a) favorecen el cumplimiento de mis funciones.	X		X		X		
13	En las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo predominan el compañerismo.	X		X		X		
14	La interacción con los estudiantes y sus familias se desarrollan en el marco del respeto y la comunicación armoniosa.	X		X		X		
15	Considera buena la estabilidad laboral que ofrece el Estado.	X		X		X		
16	Considera importante el servicio de ESSALUD que brinda el Estado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Motivación intrínseca								

17	El trabajo remoto que viene desarrollando le resulta interesante.	X		X		X		
18	Tiene independencia para organizar y realizar su trabajo pedagógico.	X		X		X		
19	El trabajo docente le proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional.	X		X		X		
20	Considera que podría desempeñar otras funciones o actividades con propósitos de crecimiento personal y profesional.	X		X		X		
21	El Minedu reconoce mi trabajo desempeñado con resoluciones o bonificaciones económicas.	X		X		X		
22	El reconocimiento social que reciben los docentes en comparación de otras profesiones corresponde a la labor desempeñada.	X		X		X		
23	Cumple sus responsabilidades como docente dentro del marco ético profesional.	X		X		X		
24	El trabajo docente brinda la oportunidad de escalar profesionalmente.	X		X		X		
25	Las condiciones establecidas para el ascenso docente son accesibles.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Motivación trascendente								
26	La planificación, ejecución y evaluación de los aprendizajes están orientados al cumplimiento del PEI.	X		X		X		
27	Se identifica con la misión y visión de la IE.	X		X		X		
28	El docente demuestra iniciativas para mantener un buen clima laboral.	X		X		X		
29	Siente entusiasmo cuando desarrolla sus actividades pedagógicas.	X		X		X		
30	Cambiaría de trabajo a otro distinto de la docencia.	X		X		X		
31	El tiempo dedicado a su labor pedagógica remota corresponde a la jornada laboral docente.	X		X		X		
32	Siente satisfacción por aportar en la formación integral de sus estudiantes.	X		X		X		
33	Promueve la participación de los estudiantes en actividades extracurriculares.	X		X		X		
34	Demuestra interés por el desarrollo de actividades institucionales.	X		X		X		
35	Colabora desinteresadamente con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
36	Participa en el desarrollo de proyectos de ayuda social.	X		X		X		

37	Siente satisfacción cuando percibe el logro de sus estudiantes.	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia al 95%

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Milagros Flavia Gómez Choque

DNI: 31189969

Especialidad del validador: Psicología Educativa

31 de mayo del 2021

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

 
Mg. Milagros Flavia Gómez Choque
DIRECTORA (E)

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE KAQUIABAMBA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.								
1	Conoce las características socio-culturales del distrito de kaquiabamba.	X		X		X		
2	Identifica las particularidades lingüísticas de sus estudiantes.	X		X		X		
3	Reconoce los estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
4	En la programación de sus actividades pedagógicas considera las teorías del constructivismo.	X		X		X		
5	Los contenidos a desarrollar son pertinentes al área o nivel que enseña.	X		X		X		
6	Considera en la planeación de sus sesiones de aprendizaje los procesos pedagógicos	X		X		X		
7	Adapta la programación anual para la educación remota.	X		X		X		
8	Prepara las experiencias de aprendizaje de forma oportuna.	X		X		X		
9	Diseña la sesión de aprendizaje con estrategias que despierten el interés a los estudiantes.	X		X		X		
10	Toma en cuenta las necesidades de aprendizaje en la planificación sus actividades pedagógicas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.								
11	Maneja los conflictos de los estudiantes de manera armoniosa a través del diálogo.	X		X		X		
12	Promueve el respeto a las normas de convivencia.	X		X		X		
13	Organiza los horarios de aprendizaje y los medios accesibles al contexto de la educación remota.	X		X		X		
14	Estimula permanentemente el trabajo colaborativo de sus estudiantes.	X		X		X		
15	El desarrollo de las actividades pedagógicas promueve el aprendizaje autónomo.	X		X		X		
16	Durante la sesión de aprendizaje se propicia el pensamiento crítico.	X		X		X		
17	Las estrategias utilizadas en el desarrollo de las sesiones mantienen motivados a los estudiantes.	X		X		X		
18	Utiliza herramientas tecnológicas y/o material de apoyo como	X		X		X		

19	libros, separatas, fichas de aprendizaje, en su debido tiempo. Diseña instrumentos de evaluación según los propósitos de aprendizaje establecidos.	X		X		X		
20	Toma en cuenta las evidencias de aprendizaje de los estudiantes para valorar sus logros y dificultades.	X		X		X		
21	Desarrolla procesos de retroalimentación a los estudiantes que tienen dificultades.	X		X		X		
22	Comparte los resultados de las evaluaciones con los estudiantes y padres de familia.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.								
23	Participa activamente de las actividades institucionales.	X		X		X		
24	Participa de la elaboración del PEI.	X		X		X		
25	Promueve el trabajo colaborativo entre sus colegas compartiendo experiencias de aprendizaje.	X		X		X		
26	Fomenta la participación de los padres de familia en el aprendizaje de sus hijos.	X		X		X		
27	Promueve la participación de agentes aliados de las instituciones y otras organizaciones.	X		X		X		
28	En sus actividades pedagógicas considera el conocimiento andino y cultural del entorno.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.								
29	Participa de las reuniones de trabajo colegiado como estrategia de formación continua.	X		X		X		
30	Participa de actividades de fortalecimiento de capacidades pedagógicas y tecnológicas que brindan otras instituciones.	X		X		X		
31	Desarrolla proyectos de innovación pedagógica.	X		X		X		
32	Tiene conocimiento de las políticas educativas nacionales y el impacto que esta puede generar en su desarrollo profesional.	X		X		X		
33	Toma decisiones respetando los derechos de los estudiantes y su familia.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay presencia de Suficiencia al 95%.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Milagros Flavia Gómez Choque

DNI: 31189969

Especialidad del validador: Psicología Educativa

31 de mayo del 2021

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

 
Mg. Milagros Flavia Gómez Choque
DIRECTORA (E)

Firma del Experto Informante.

Anexo 13. Base de datos en Excel

Motivación y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Kaquiabamba, Andahuaylas, Apurímac, 2021

No.	D1. Motivación extrínseca																V1. Motivación		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
1	4	4	4	3	4	3	3	4	4	1	4	3	4	5	5	5	3	3	4
2	2	4	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	5	5	4	3	2	3	4
3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	5	5	3	2	3	4
4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4
5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4
6	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	5
7	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5
8	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	5	5	3	3	4	4
9	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5
10	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
11	4	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	2	2	4	1	1	1	2	3
12	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	4	5	5	2	2	3	3
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
14	5	4	3	3	4	3	2	1	2	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5
15	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3
16	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	5	4	5	4	1	3	4
17	2	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	1	2	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
19	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	4	5	5	5	2	3	3	4
20	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4
21	5	5	5	4	4	3	2	2	1	1	3	4	4	4	3	2	1	4	3
22	4	4	4	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	4	4	4	2	4	4
23	4	4	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	4	4	1	4	3	3
24	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	3	3	5	4
25	4	4	2	5	3	1	1	1	1	1	4	5	5	5	3	1	1	2	5
26	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	2	4	3
29	5	5	4	5	4	3	5	3	3	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4
30	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	1	3	4	4
31	4	5	4	3	2	2	1	2	3	4	4	4	5	4	2	1	4	3	2
32	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3
34	3	5	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	5	5	5	2	3	4	5
35	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	2	1	4	4	3
36	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	4	5	2	1	3	4	3
37	4	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	1	3	4
38	3	3	3	3	3	2	1	4	2	4	3	3	4	4	4	2	1	4	3
39	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	2	1	3	5	3
40	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	5	3	1	4	5	4

D1	D 2. Motivación intrínseca																D 3. Motivación trascendente					
	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39		
1	4	5	5	5	5	4	4	5	4	1	4	5	3	4	5	3	5	4	5			
2	1	3	5	5	3	4	5	5	5	1	4	5	3	5	4	3	5	4	4			
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3			
4	1	3	4	3	2	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	5	5			
5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	5			
6	3	2	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4			
7	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4			
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	5	4	4	4	5	4			
9	5	2	4	2	2	3	4	4	4	3	1	4	3	3	3	3	4	2	3			
10	2	2	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5			
11	4	1	2	4	4	4	5	5	5	3	2	5	3	5	5	2	5	3	5			
12	3	1	2	2	3	3	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4			
13	2	1	4	4	4	5	5	5	5	2	2	4	3	4	4	3	5	3	3			
14	5	1	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
16	3	3	3	5	3	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5			
17	4	3	3	5	3	4	4	4	5	4	1	5	5	3	5	5	2	5	3			
18	2	1	5	3	1	3	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	4	3			
19	5	2	5	4	3	2	2	4	4	3	2	5	3	4	4	4	2	5	2			
20	1	1	5	3	3	3	3	4	4	2	4	4	2	3	2	2	5	4	5			
21	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	3	4			
22	4	1	1	5	1	2	4	4	4	5	2	4	5	4	4	1	3	5	4			
23	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4			
24	2	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4			
25	3	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4			
26	3	2	1	5	3	3	3	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	1	3			
27	1	4	5	2	1	4	4	4	4	5	1	4	5	5	4	4	3	5	4			
28	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	5	5	5	5			
29	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4			
30	5	4	5	5	5	3	5	3	5	3	5	4	5	5	5	1	5	3	3			
31	4	2	1	4	3	4	2	2	4	4	3	2	4	3	4	4	1	5	4			
32	6	1	2	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	2	4	4	2	5	6			
33	5	1	2	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	5	4	4	2	5	3			
34	3	2	2	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	1	4	3			
35	1	2	5	4	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	5	2	4	4	4			
36	2	2	5	4	4	4	3	3	5	5	3	5	3	4	5	3	5	5	5			

Anexo 14. Base de datos en el programa SPSS

Medina Aiquipa Verónica Laura sev. [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Estadísticas Ampliaciones Ventana Ayuda

visible: 14 de 14 variables

	V1D1	V1D2	V1D3	V1	V2D1	V2D2	V2D3	V2D4	V2	BAREMOV1D1	BAREMOV1D2	BAREMOV1D3	BAREMOV1	BAREMOV2
1	59	35	47	141	45	55	25	20	145	Medio	Alto	Alto	Alto	Eficiente
2	58	32	48	138	39	48	23	17	127	Medio	Medio	Alto	Alto	Eficiente
3	49	31	55	135	34	41	19	16	110	Medio	Medio	Alto	Medio	Regular
4	48	28	42	118	43	50	25	21	139	Medio	Medio	Medio	Medio	Eficiente
5	49	31	41	121	42	51	26	20	139	Medio	Medio	Medio	Medio	Eficiente
6	63	34	52	149	40	46	23	16	125	Alto	Alto	Alto	Alto	Eficiente
7	68	39	55	162	39	47	22	19	127	Alto	Alto	Alto	Alto	Eficiente
8	56	32	49	137	35	39	16	15	105	Medio	Medio	Alto	Alto	Regular
9	69	37	58	164	45	52	28	20	145	Alto	Alto	Alto	Alto	Eficiente
10	52	35	48	135	40	48	24	19	131	Medio	Alto	Alto	Medio	Eficiente
11	39	19	39	97	29	42	22	15	108	Medio	Bajo	Medio	Medio	Regular
12	51	26	51	128	37	42	22	15	116	Medio	Medio	Alto	Medio	Regular
13	71	37	58	166	46	54	28	22	150	Alto	Alto	Alto	Alto	Eficiente
14	56	32	49	137	46	56	29	24	155	Medio	Medio	Alto	Alto	Eficiente
15	52	26	47	125	36	50	24	22	132	Medio	Medio	Alto	Medio	Eficiente
16	53	28	46	127	37	49	28	20	134	Medio	Medio	Alto	Medio	Eficiente
17	53	28	53	134	39	50	25	18	132	Medio	Medio	Alto	Medio	Eficiente
18	76	45	58	179	42	52	23	23	140	Alto	Alto	Alto	Alto	Eficiente
19	57	33	57	147	48	59	29	23	159	Medio	Alto	Alto	Alto	Eficiente
20	56	32	48	136	36	46	24	24	130	Medio	Medio	Alto	Medio	Eficiente
21	48	22	51	121	35	43	20	16	114	Medio	Medio	Alto	Medio	Regular
22	49	29	41	119	33	53	23	17	126	Medio	Medio	Medio	Medio	Eficiente
23	43	26	39	108	39	45	20	19	123	Medio	Medio	Medio	Medio	Eficiente

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Anexo 15. de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,134	40	,069	,966	40	,268
Motivación extrínseca	,123	40	,129	,966	40	,272
Motivación intrínseca	,118	40	,170	,978	40	,626
Motivación trascendente	,121	40	,141	,962	40	,189
Desempeño docente	,107	40	,200*	,974	40	,489

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 15. Gráfico de dispersión de puntos

