



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación laboral y desempeño docente en la institución
educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación**

AUTORA:

Loayza Flores, Lourdes Janett (ORCID: 0000-0002-7316-2751)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi familia que siempre me dio la fortaleza para seguir adelante en búsqueda de la realización de mis metas.

Agradecimientos

A Dios, porque no hay imposibles para él.

A la Dra. Francis Ibarquen Cueva por su apoyo invaluable en la culminación de esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Operacionalización de las variables	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
Anexos	39

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Operacionalización de la variable

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 4: Ficha técnica

Anexo 5: Certificados de validación de expertos

Anexo 6: Confiabilidad de la variable

Anexo 7: Base de datos de las variables

Anexo 8: Carta de respuesta de la institución educativa

Anexo 9: Pantallazo de software de turnitin

Anexo 10: Evidencias

Índice de tablas

Tabla 1: Niveles de la variable motivación laboral	17
Tabla 2: Distribución de frecuencias de las dimensiones de motivación laboral	18
Tabla 3: Niveles de la variable desempeño docente	19
Tabla 4: Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño docente	20
Tabla 5: Correlación de la motivación laboral y el desempeño docente	21
Tabla 6: Correlación de la dimensión motivación intrínseca y el desempeño docente	22
Tabla 7: Correlación de la dimensión motivación extrínseca y el desempeño docente	23
Tabla 8: Correlación de la dimensión motivación trascendental y el desempeño docente	24

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de percepción de la variable motivación laboral	17
Figura 2. Niveles de motivación laboral por dimensiones	18
Figura 3. Niveles de percepción de la variable desempeño docente	19
Figura 4. Niveles del desempeño docente por dimensiones	20

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado: “Motivación laboral y desempeño docente en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao 2021” tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes de la mencionada institución. La metodología utilizada fue de tipo básica, investigó información sobre la problemática de estudio tomando en cuenta el contexto educativo actual. El diseño utilizado fue no experimental, correlacional de corte transversal, la población censal estuvo conformada por 70 docentes, quienes respondieron dos cuestionarios en el formato de formularios de Google. Se empleó la prueba Rho Spearman para determinar la relación entre ambas variables. El resultado obtenido fue que la motivación laboral se relaciona con el desempeño docente con un nivel de correlación moderada (Rho 0,462 y p-valor 0,000).

Palabras claves: Motivación, laboral, desempeño, docentes, contexto.

ABSTRACT

The research work entitled: "Work motivation and teaching performance at the institución educativa General Prado, Bellavista, Callao 2021" aimed to determine the relationship between work motivation and the performance of teachers of the institution mentioned above. The methodology used was of a basic type, it investigated information about the study problem taking into account the current educational context and its educational implications. The design used was non-experimental, cross-sectional correlational. The population was made up of 70 teachers who answered two questionnaires through Google Format tool. The Rho Spearman test was used to determine the relationship between variables. As a result it was obtained that work motivation is related to teacher performance with a considerable positive correlation level (Rho 0.462 and p-value 0.000).

Keywords: Motivation, work, performance, teachers, context.

I. INTRODUCCIÓN

El contexto educativo mundial se ha visto afectado en este último año por el riesgo sanitario y aislamiento sin precedentes, que interrumpieron la presencialidad escolar (BID, 2020). Este suceso ha llamado a la reformulación de políticas de Estado en el ámbito educativo de todos los países. Se hizo una exhortación a que todos los gobiernos y organismos privados en bien de la educación consideren ofrecer seguridad a los docentes en el campo laboral y brindar una remuneración adecuada garantizando así la continuidad en la instrucción y la motivación de los docentes durante la pandemia (Schleicher y Reimers 2020). En algunos países, tales como Uganda y Filipinas se consideró de importancia nacional el motivar al docente con el pago anticipado de las remuneraciones, la entrega de bonos para vestimenta y un seguro frente a la peligrosidad que trae consigo este virus. De la misma manera como el Banco Mundial (2020) ha brindado apoyo a varios países para ayudar con el pago de las remuneraciones de los profesionales de la salud durante esta crisis, se sugiere que este modelo debería replicarse para el sector educación, considerando que los sueldos de los maestros en la mayoría de países constituyen la mayor parte del presupuesto asignado a este campo (Unesco, 2020).

Con respecto, al desempeño docente, la OCDE ha publicado un análisis sobre el apoyo a la labor de los maestros que los países miembros han enfrentado en tiempos de COVID 19. Italia fue uno de los primeros países en brindar el apoyo a las escuelas y maestros, capacitándolos en conceptos de enseñanza remota. Sin embargo, los programas educativos hasta antes de la pandemia no contemplaban el desarrollo de la virtualidad como prioridad. Inclusive la mayoría de docentes seguía capacitándose en modalidad presencial, solamente el 36% prefería capacitarse en línea. Siendo la excepción Corea del Sur y Shangai donde el 90% de docentes habían llevado cursos en línea desde antes de la pandemia y se sentían preparados para enfrentar los nuevos retos educativos (OCDE, 2020). La educación en el mundo ya no será la misma después de la pandemia, es deber de los directivos de las escuelas continuar con la estrecha comunicación y trabajo en sus comunidades, garantizando la

intervención del docente como mediador en las acciones de ayuda, prevención y cuidado de la salud desde el aula (Unesco, 2020). Asimismo, con el cierre de las escuelas, se evidenciaron nuevas dificultades como la falta de interacción entre estudiantes, la ansiedad, incertidumbre, entre otros factores que afectan en su mayoría a estudiantes vulnerables económicamente o con alguna discapacidad, solamente en Estados Unidos un promedio de 55 millones de estudiantes se vio afectado (Muyahimana, 2020).

En el Perú, la motivación laboral del docente no es muy auspiciosa, desde hace décadas no se observaba un discurso de reconocimiento por parte del Estado a la labor docente y su contribución a la mejora educativa; este cambio de narrativa hizo que el docente se muestre más asequible a las reformas propuestas por el gobierno y a la “Política Integral de Desarrollo Docente” que se inició en el 2012, que incluía la implementación de una nueva carrera magisterial acorde a su esfuerzo y preparación académica, la reforma de la formación docente, un inmejorable posicionamiento profesional y el reconocimiento social (Cuenca y Vargas, 2018). Sin embargo, la carrera docente no es muy atractiva entre los jóvenes. El magisterio peruano se está haciendo viejo, según Minedu al 2028 pasarán al retiro aproximadamente 52.000 docentes. Sin contar que el déficit de profesores por áreas es preocupante, reclutar docentes egresados de Educación inicial, inglés, Educación Física, Educación artística y Ciencias sociales se hace cada vez más difícil (Minedu, 2016).

En lo referente al desempeño docente, la Ley General de Educación N° 28044, estableció dentro de su principio de calidad el aseguramiento de condiciones adecuadas para una educación de carácter integral, que sea pertinente, abierta a todos, flexible y permanente. En el contexto de la pandemia, esto significa que la enseñanza deba cumplir con los contenidos pedagógicos de calidad establecidos, asegurando la adaptación de la enseñanza remota a los estudiantes en condiciones precarias, incluyendo a las personas con discapacidad y a los pueblos indígenas (Defensoría del Pueblo, 2020). Los docentes deben diseñar actividades más flexibles basadas en las necesidades de los estudiantes considerando la demanda cognitiva que ello implica y brindando la retroalimentación oportuna a cada uno. Asimismo, señaló que el

docente debe manejar una comunicación asertiva con las familias, brindando contenido emocional y siendo empáticos frente a situaciones adversas como la pérdida de algún miembro de la familia (Unicef, 2020).

La Institución Educativa General Prado, Bellavista, Callao, no fue ajena a las dificultades laborales, sociales y de desempeño docente que trajo consigo esta coyuntura. Los docentes vieron afectada su labor con el hecho de no contar con el conocimiento profundo de herramientas digitales y uso de plataformas para el dictado de clases. Tuvieron que afrontar muchos cambios, por ejemplo en los horarios de trabajo, atención a padres de familia, seguimiento al cumplimiento de tareas, deserción escolar, control de disciplina en videoconferencias, entre otros. Estos cambios hicieron que varios de ellos se sientan desanimados, incomprendidos y hasta frustrados porque veían que sus estrategias pedagógicas y esfuerzos no funcionaban.

El problema general: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021? (Anexo 1)

Esta investigación pertenece al programa de Maestría en Educación, siendo su línea de investigación innovaciones pedagógicas, y cuya aplicación permitió conocer la correlación entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa General Prado, Bellavista, Callao, con la finalidad de desarrollar estrategias que refuercen la motivación intrínseca y trascendental del docente y lo empoderen en el desempeño de su práctica pedagógica. Asimismo, la realización del presente estudio fue importante porque contribuyó a mejorar la motivación laboral de los participantes, maximizar sus fortalezas y superar falencias en el área formativa. Rodríguez *et al.*, (2020)

En cuanto a los alcances, se tiene: a) alcance temporal: 2021, b) alcance institucional: Institución Educativa General Prado, c) alcance geográfico: Bellavista, Callao, d) alcance social: 70 docentes

Este estudio se desarrolló en base a teorías diseñadas sobre el tema expuesto, que servirán como base para la realización de futuros trabajos y así ampliar el panorama de investigación de otras personas. Su aspecto práctico

servió como alternativa de solución para ser aplicado en el desarrollo de estrategias que refuercen la motivación intrínseca y trascendental del docente y mejoren su desempeño laboral, utilizando todo lo aprendido en beneficio personal y de toda la comunidad educativa. Se empleó cuestionarios validados y adaptados acordes a la educación remota y aislamiento social que estamos viviendo, los cuales podrán ser utilizados en escenarios similares.

La limitación fue el tiempo de los docentes para la resolución de los cuestionarios, ya que estos se aplicaron en forma remota y no todos lo hicieron en el plazo determinado, se hizo el seguimiento correspondiente a través de mensajería telefónica a aquellos docentes que demoraron en responder, solucionándose esta dificultad.

La investigación fue viable ya que se utilizó medios y recursos en línea de fácil acceso como los formularios de Google para llevar a cabo este estudio.

El objetivo general fue, determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021 (Ver anexo 1)

La hipótesis general sostuvo que la motivación laboral se relaciona con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021 (Ver anexo 1)

II. MARCO TEÓRICO

Iwanaga (2019) realizó su investigación en un CEBA. La muestra consideró a 25 participantes, llegando a utilizar metodología descriptiva, correlacional. Los resultados obtenidos mostraron que hay una correlación inversa entre ambas variables. Esto se traduce en un 92% de nivel de insatisfacción de la motivación frente a un 96% de buen desempeño docente. Cabe resaltar que el estudio también consideró que un 4% de la muestra tiene un desempeño docente destacado. El autor, considerando estos resultados,

presentó la recomendación de desarrollar talleres motivacionales y laborales para fortalecer la identificación de los docentes con la institución, optimizando la realización profesional y personal.

Aguirre (2018) desarrolló su investigación en una escuela de Huánuco, considerando a 30 participantes. Estos docentes fueron escogidos a través de un muestreo no – probabilístico de una población de 70 maestros. Se recabó información en dos cuestionarios, obteniéndose el p-valor=0.001, lo que confirmó la validez de significatividad entre las dos variables. Asimismo, se demostró la existencia de una correlación positiva media. Para el autor esto último significa que, cuanto más motivados están los docentes su rendimiento mejora. La recomendación sugerida fue mantener un óptimo canal de comunicación entre los directivos y el personal, el cual permita trabajar en un adecuado ambiente. También se sugirió establecer alianzas con otras instituciones para impartir talleres de motivacionales.

En la investigación de Yucra (2018) realizada a docentes de un instituto superior tecnológico, se determinó la significatividad en ambas variables. Esta conclusión se obtuvo al desarrollar un estudio de diseño correlacional, descriptivo, considerando un coeficiente de variabilidad ($r^2= 0,458$), estableciendo además que el desempeño docente está determinado en un 45,8% por la motivación existente. La muestra de su investigación fue no probabilística y estuvo compuesta por 86 docentes. La autora como sugerencia propuso el desarrollo de talleres de motivación intrínseca para fortalecer las competencias de los maestros.

Por otro lado Bruno (2017), desarrolló una investigación hipotética deductiva de diseño correlacional. Para ello, contó con la participación de 61 docentes, todas mujeres, de la Ugel 07 del distrito de San Borja, Lima, las cuales respondieron a un cuestionario y una ficha de monitoreo oficial. En cuanto a los resultados, se evidenció que la relación entre las dos variables es muy débil, no se presentó significatividad alguna. Su recomendación fue mantener los niveles de motivación intrínseca sin afectar el buen desempeño laboral demostrado.

Callata y Fuentes (2017) presentaron un estudio descriptivo correlacional con 77 maestros de universidad. A través de un cuestionario de 30 ítems, se obtuvo una confiabilidad equivalente a 0.82. Los resultados obtenidos según las dos dimensiones que abarcó esta primera variable se dividen en: 59.1% de docentes manifestaron alta satisfacción en relación a factores de higiene y un 79.5% evidenció alta motivación frente al reconocimiento, crecimiento y satisfacción laboral. El rendimiento de los profesores fue óptimo, así lo expresó el 77.3% del resultado global. La conclusión de esta investigación es que existe una correlación baja con una tendencia positiva entre ambas variables.

En el ámbito internacional se mencionó a Arévalo y Comighud (2020), quienes realizaron su investigación en una escuela de Filipinas, para ello se aplicó un cuestionario a 89 participantes. Este estudio utilizó una metodología correlacional – descriptiva. Como conclusión se obtuvo que el nivel de motivación percibido por los profesores fue muy alto en los siguientes aspectos: a) existencia de necesidades; b) relacionamiento; c) necesidades de crecimiento. Sin embargo, no se halló diferencia significativa en el nivel de motivación de los docentes según su edad, sexo y años de servicio. Asimismo, el nivel de desempeño docente fue muy satisfactorio, siendo los factores más significativos el salario mensual y la formación docente. Los autores recomendaron a los directivos ejecutar ceremonias de reconocimiento a la labor de los docentes y con esto optimizar el grado de compromiso entre los colaboradores. Esto debe estar a cargo del área de eventos.

El estudio de Mulamba (2019) se realizó en una escuela secundaria rural de Uganda. Fue de corte descriptivo, correlacional, con un enfoque cuantitativo y contó con la participación de 66 docentes. Los hallazgos revelaron que la motivación estaba asociada positivamente con el desempeño de los docentes. También se llegó a la conclusión que, al ser una escuela rural, el pago de los subsidios, alojamiento y otros beneficios guardan una significativa relación con el desempeño docente, en contraste con la responsabilidad laboral que mantiene muy baja relación con esta variable. El autor recomienda a las autoridades prestar mayor atención a las políticas de motivación docente para mejorar el

desempeño pedagógico. Según lo observado por el investigador, se deduce que los resultados académicos son muy bajos en esta institución.

Tubsree et al. (2019), realizaron una investigación de tipo cuantitativo en una escuela primaria internacional de Tailandia. En este estudio participaron 132 profesores y se midió 5 factores de motivación a través de una encuesta, como son: necesidades biológicas y fisiológicas, necesidad de seguridad, necesidad emocional y de pertenencia, autoestima y autorrealización. Siendo los resultados muy significativos y altos en relación al desempeño docente. Para la segunda variable, se hizo preguntas acerca de la preparación de clases, conocimiento del estudiante, dominio del aula y práctica docente. Finalmente, la conclusión fue que el nivel de autorrealización motivacional puede ser desarrollado en su máximo potencial, puesto que en este estudio su nivel es moderado, esto contribuirá a tener una mejor precisión en relación al desempeño docente.

El estudio de Revilla (2017) acerca de las estrategias motivacionales y el desempeño de maestros universitarios en Venezuela, se basó en las teorías motivacionales de Maslow, Herzberg y Vroom. La metodología fue descriptiva, cuantitativa y el diseño transversal. La muestra fue de tipo censal y se aplicó a 33 docentes. El instrumento utilizado fue un cuestionario de 23 ítems. Obteniendo como resultados un alto índice de falta de motivación de los profesores, esto se pudo observar en los resultados que demostraron inconformidad y apatía lo cual se ve reflejado en el desempeño laboral. La autora recomendó a las autoridades promover y liderar el equipo humano con el que cuentan, mejorar los niveles de comunicación, hecho que conllevará a un mejor desempeño docente.

Mindrop y Órdenes (2017) desarrollaron una investigación en docentes de tres colegios secundarios públicos de California, USA, el estudio buscó hallar una correspondencia entre la motivación extrínseca a través del sistema de pago de bonos por desempeño brindado por el gobierno y el trabajo docente que realizaban los profesores en sus escuelas. Se aplicó un cuestionario de 256 ítems a 48 docentes. 88 preguntas se enfocaron en aspectos como motivación, compromiso docente y logro de objetivos, 168 preguntas evaluaron aspectos de estrategias de desarrollo profesional. La metodología utilizada fue cuantitativa, la confiabilidad obtenida fue de 0.75. Se empleó un cuestionario de tipo WEIMS,

que mide el grado de motivación laboral extrínseca e intrínseca. Llegando a la conclusión que los maestros consideraban estas bonificaciones como un incentivo que ellos merecían y no lo contemplaban como parte del logro de metas de sus instituciones. Demostrando así que la motivación extrínseca derivada de la entrega de un bono monetario no era la fuerza que los impulsaba a dar lo mejor de sí, ya que la voluntad y el compromiso docente con sus estudiantes estaban por delante de estos beneficios.

En relación a la primera variable motivación laboral, encontramos que está definida como un grupo de factores internos y externos que precisan las acciones de una persona (RAE. s.f). Se entiende también como un proceso constante, inacabable, fluctuante y complejo, siendo ésta una característica que poseen las personas en su ser (Maslow, 1970). La motivación es un conjunto de sistemas que influye en el comportamiento humano como determinantes de una acción, siendo diferente a las emociones, incentivos y valores. (McClelland, 1989) Encontramos un significado de la motivación más profundo, que la considera como una fuerza interna, que va generando las consecuencias de las acciones en el propio sujeto, hasta facilitar la toma de decisiones acertadas, es la motivación trascendente. (Pérez, 2012). Cuando hablamos de motivación en el aspecto laboral, encontramos que motivar a una persona significa que ésta haga lo que el líder desea que haga, es decir hallar una coincidencia de intereses, en conclusión, el jefe no tiene otra opción que la de motivar al personal a perseguir logros comunes a la organización. (Acosta, 2011).

La motivación puede considerarse desde el aspecto mecanicista y psicosocial, mientras que el primero se relaciona con las retribuciones económicas que una persona puede percibir por alcanzar los niveles de producción en una empresa, el segundo se hace en función a una misión superior, que le aporta sentido a la tarea que realiza, es decir que le permite trascender con los demás. (Pérez, 2012) También encontramos que la motivación presenta una teoría bifactorial en la cual están presentes factores higiénicos o extrínsecos (que se identifican con el entorno laboral) y motivadores o intrínsecos (relacionados al cargo que ocupa el individuo) los cuales se desarrollan en forma paralela e independiente (Herzberg, 1968) Asimismo, encontramos que la motivación puede clasificarse según las necesidades del

individuo, esto es las que corresponden a la supervivencia y al crecimiento. (Maslow, 1970)

La motivación en relación al desarrollo laboral se caracteriza por la presencia de factores intrínsecos o motivadores, extrínsecos o de higiene (Herzberg, 1968) y trascendentes (Pérez, 2012), estos factores llevados al campo educativo suponen una relación significativa con la realización, la responsabilidad y el reconocimiento del docente, lo que a su vez se refleja en su desempeño, es decir es un factor interno, mientras que la existencia de condiciones laborales óptimas, beneficios económicos acorde a sus funciones, buena relación con sus compañeros de trabajo y superiores, provocan satisfacción, por lo tanto son externos (Castagnola et al.2020). De la misma manera acciones como el apoyo brindado a los estudiantes y al resto de la comunidad educativa, la ayuda a un compañero para la realización de alguna tarea, recaen en distintas personas, diferentes al docente que provoca la acción, esto se considera como la trascendencia laboral. López-Jurado y Gratacós (2013).

Las dimensiones de la variable son: *Dimensión 1: Motivación intrínseca*, *Dimensión 2: Motivación extrínseca*, (Herzberg, 1968) *Dimensión 3: Motivación trascendental* (Pérez, 2012)

Dimensión 1: Motivación intrínseca, este factor está en el interior del individuo (Herzberg, 1968). Demuestra las actividades que hace una persona, puede ser: el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento por la labor bien hecha, la autorrealización. Según el autor, estos factores cuando son óptimos provocan satisfacción y cuando son débiles la evitan. (SUMMA, 2016). Podemos identificar este tipo de motivación a través de la realización y disfrute de ciertas actividades inherentes al ser humano como el descubrimiento, el juego, la indagación, este interés con el tiempo se transforma en habilidades y conocimiento (Deci y Ryan, 2000).

Dimensión 2: Motivación extrínseca, llamada también factor de higiene es considerada como el comportamiento que el individuo refleja frente a situaciones presentes en el ámbito laboral como son: el ambiente físico de trabajo, los procedimientos y políticas propias de la institución, la relación con los

compañeros de trabajo, salario, estabilidad laboral, gestión directiva de los superiores entre otros. Cuando estas características están presentes en el trabajo evitan la insatisfacción del individuo. Sin embargo, el efecto que éstas pueden causar en la persona no es significativo, tampoco es permanente, puesto que no dependen de la persona, sino del contexto laboral (Herzberg, 1968).

Dimensión 3: *Motivación Trascendental*, es el resultado provocado en las personas por la acción de quien la ejecuta, por ejemplo, la ayuda a un compañero de trabajo, organizar actividades lucrativas de apoyo, desarrollo de los miembros de tú equipo. (SUMMA, 2016). Es considerado como un llamado de nuestro interior a realizar alguna acción en favor de otras personas. Este factor no tuvo desde el inicio el reconocimiento por varios científicos, siendo olvidado inclusive por el mismo Maslow quien aceptó su existencia en sus últimas investigaciones (Guillén, 2020).

Por lo tanto, podemos afirmar que conocer la motivación laboral de los docentes es importante porque refleja el grado de satisfacción y las aspiraciones personales y profesionales que el docente posee, y como éstas se relacionan directamente con su desempeño en la escuela. Los maestros necesitan saber que la motivación cumple el papel mediador entre la satisfacción de los estudiantes por lo aprendido y las estrategias que debe utilizar para mantener el interés en lo que se aprende. Un maestro cuya práctica es efectiva y exitosa involucra al estudiante en el objeto de estudio y lo hace protagonista del mismo (Ames, 1990). Las estrategias motivacionales que utilice el docente con sus educandos hará que se promueva un cambio en la conducta de estos y los orientará hacia el logro de metas, este logro será duradero en la medida que las estrategias se sigan utilizando (Sucouglu, 2018). Para motivar a sus estudiantes el docente debe observar el principio de auto concepto de habilidad propuesto por White, el cual considera que existe una motivación interna frente a áreas específicas que el individuo domine, como ciencias, arte, deportes, oratoria y de aquí su preferencia para seleccionarlas y ejecutarlas (Ames y Ames, 2010).

En lo referente al desempeño docente, existe un concepto marcado por una influencia tradicional y dogmática que presenta al maestro como una persona sacrificada basando su labor a la realización de sus estudiantes.

Mientras que en otras sociedades el desempeño docente se basa en su desarrollo profesional, con criterio para escoger lo mejor de la cultura de su país para entregarlo a los estudiantes y que estos a su vez se apropien de este conocimiento (Montenegro, 2007). También se considera que el desempeño docente es la respuesta a un sistema de formación inicial que proponen los gobiernos en sus políticas relacionadas a educación, basado en saberes propios, intrínsecos a la naturaleza y a los objetivos de enseñanza (Louzano y Miranda, 2015). Hablar sobre el desempeño docente es muy complejo, pues son muchos los desafíos que asume la enseñanza en la actualidad. La formación continua del maestro es entendida como una necesidad social, con miras a promover las mejoras educativas (Alliaud, 2018). El desempeño docente y su posterior mejora, se construyen tomando en cuenta la existencia de condiciones laborales oportunas, la formación inicial y continua de calidad y una evaluación y gestión que refuerce las competencias de la práctica docente (Vaillant, 2014). El desempeño docente es parte de la reforma mundial en educación, sin embargo, es considerada débil cuando el maestro no se involucra y asume el papel de un simple espectador (Wedeen, 2005).

Dentro de la evolución del desempeño docente tenemos como ejemplo el caso norteamericano, el cual migró en el siglo XIX de una formación impartida en escuelas llamadas “normales” con un programa muy parecido al de una escuela secundaria, a una integración de la carrera docente a las universidades, culminando esta transición en 1950. Durante este periodo, especialistas consideraron que la formación docente debió quedarse en las escuelas “normales” ya que, al pasar al sistema universitario, la carrera se vio opacada por otras facultades. La exigencia en la formación docente se vio reflejada en el mejoramiento de la enseñanza en los colegios americanos. Sin embargo, aún con esta mejora, el desempeño de los docentes debe reconceptualizarse tomando en cuenta: a) la naturaleza de la escuela en la sociedad, b) el rol que debe tomar el docente en la actualidad y c) lo que queremos para nuestros estudiantes (Wedeen, 2005).

Un modelo actual de planteamiento y reflexión de la práctica docente es el llamado RPDM, en español Modelo de Desempeño Profesional Reflexivo,

basado en el aprendizaje por experiencia y que propone un ciclo continuo de reflexión y acciones de mejora sobre el desenvolvimiento del profesor en el aula, comprende: a) observar, b) actuar, c) evaluar, el propósito de este modelo es que el docente pueda observar su práctica profesional, evaluarla y actuar resolviendo conflictos que se puedan presentar a través de observaciones de clase, talleres en grupos focales, retroalimentación entre docentes y planificación de nuevas experiencias de aprendizaje (Mahlangu, 2018).

Otro de los enfoques utilizados para medir el desempeño docente es el Enfoque Basado en Competencias, el cual considera: a) lo que el docente debe saber, b) ser capaz de hacer, c) los logros obtenidos en sus estudiantes, cuyo progreso es determinante para demostrar las competencias que posee su docente como tal, en función del uso, organización y secuencia que pueda brindar acerca de lo aprendido, a diferencia de solamente entender o percibir el aprendizaje (Creemers *et al.*, 2013). Lo antes mencionado se complementa con la formación post universitaria, la cual permite al profesor recién egresado desenvolverse con más seguridad en el aula y con esto garantizar resultados más memorables. (Elhert *et al.*, 2015).

Dentro de las políticas nacionales relacionadas al desempeño docente, el Ministerio de Educación en forma conjunta con el Consejo Nacional de Educación (CNE) y el Foro Educativo establecieron una guía en el año 2012 para evaluar el desarrollo profesional, formativo y participativo de los maestros peruanos del ámbito estatal y privado de educación básica denominado Marco de Buen Desempeño Docente, cuyas premisas son las políticas de: aprendizajes de calidad y mejores oportunidades, óptima formación y actualización y gestión educativa descentralizada (MBDD, 2012). Estas iniciativas son necesarias para atraer y retener a los docentes más destacados en el aula (BID, 2020).

La tipología hallada para esta variable es de corte pedagógico y andragógico. El concepto de pedagogía en el siglo IXX e inicios del XX estaba muy relacionado a la idea de “disciplina” y de estudios universitarios, es decir el qué y el cómo los docentes deben enseñar, mientras que el de “educación” se encontraba más cercano al de estudios escolares (Edwards *et al.*, 2020). El

término andragogía introducido en Estados Unidos a inicios del año 1970 por Michael Knowles, considera a la educación de adultos como un conjunto de enfoques y métodos los cuales impulsan el desarrollo del individuo que aprende en función a sus metas y crecimiento personal, la necesidad de aprender, la experiencia previa que posea la persona, la orientación de su aprendizaje y la motivación para aprender (Elwood *et al.*, 2015).

Las dimensiones de esta variable son: 1) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; 2) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; 3) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; 4) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: resume el esquema de organización de tareas, teniendo como base los planteamientos académicos anuales, considerando la orientación multicultural, la elección de la didáctica y el análisis de lo aprendido. Esta implementación debe comprender a partir de la situación educacional actual, modelos híbridos de aprendizaje y de apoyo remoto, así como permitir a las autoridades de las instituciones contar con planes para enfrentar situaciones en contextos similares (Brinkmann *et al.*, 2021).

2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, considera la ejecución de las técnicas, reconociendo la inclusión y diversidad cultural de los educandos, el uso de una didáctica apropiada y valoración acordes al proceso de aprendizaje actual. La escuela debe ser el espacio de apoyo para los estudiantes que se encuentran en alguna situación de vulnerabilidad y el docente debe ser el agente que haga que se respete y valore estas voces. De esto depende el reconocimiento de la escuela de la nueva era, la cual debe ser formar a seres culturalmente competentes, responsables y de rápida adaptación. (Glynn *et al.*, 2012).

3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, valora la inserción de la escuela como pilar en el desarrollo de la sociedad del conocimiento. Considera asimismo, una comunicación positiva con todos los miembros de la misma, para la concepción, puesta en práctica y mejora del Proyecto Educativo Institucional.

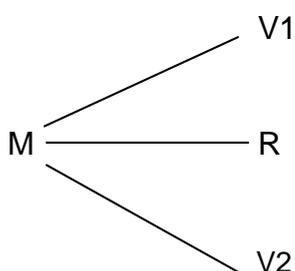
4. *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*, considera al docente y comunidad profesional a la que pertenece, la colaboración en el desarrollo del trabajo en equipos, la responsabilidad frente a los resultados obtenidos y el empleo de información sobre normativas nacionales y regionales. Sería de gran aporte el hecho de que cada escuela cuente con un sistema de mentoría para sus profesores y sus directivos cuenten con capacidad de liderazgo para potencializar la identidad docente en cada uno (Brinkmann et al., 2021).

Por lo antes descrito, podemos afirmar que conocer el nivel del desempeño docente es importante porque nos permite proponer acciones de mejora sobre sus competencias de formación, práctica en el aula y calidad de sus interacciones con los estudiantes. (Cuenca 2020). Además de su proyección como agente de cambio en beneficio de su comunidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Fue de tipo básica, puesto que su intención estuvo en incrementar el conocimiento puro (Bunge, 2004). Presentó un diseño de corte no experimental transaccional y descriptivo, porque no se llegó a manipular las variables simplemente se describieron en forma individual, recogándose datos en un tiempo determinado. (Hernández et al, 2014)



M: Docentes

V1: Motivación laboral

V2: Desempeño docente

R: Relación entre ambas variables

Se utilizó un enfoque cuantitativo, siendo una de sus características la aplicación de cuestionarios en el recojo de la data. (Díaz *et al*, 2020). A través del uso de hipótesis se buscó una asociación de nivel correlacional (no causal) entre las variables, las cuales son cualitativas, es decir se expresan de manera verbal y de tipo politómicas, debido a que se expresan en más de dos categorías. Finalmente, las hipótesis se comprobaron y se utilizó la estadística para obtener resultados. (Arias, 2016)

3.2. Operacionalización de las variables

Variable 1. Motivación laboral

Es considerada como la energía interior que va generando las consecuencias de las acciones en el propio sujeto, hasta facilitar la toma de decisiones acertadas. (Pérez, 2012)

Se operacionalizó según el instrumento de López (2017) adecuado por la investigadora, compuesto de 25 ítems con una escala de Likert de cinco opciones de respuesta, tres niveles y cinco escalas. (Anexo 2)

Variable 2. Desempeño docente

Es el actuar del maestro frente al uso pedagógico del tiempo, herramientas y recursos para la obtención de metas educacionales esperadas. (MBD, 2012).

Se operacionalizó según el manual del Marco de Buen Desempeño Docente (2012) adaptado por la investigadora, compuesto de 21 preguntas con una escala de Likert de cinco opciones de respuesta y tres niveles. (Anexo 2).

3.3. Población, muestra y muestreo

Está considerada como un conjunto de datos, sobre el cual se desarrolla un estudio de investigación utilizando una serie de procedimientos. (Andrade *et al*, 2018). En este estudio la población fue de tipo censal y comprendió 70 participantes.

Se utilizó dos formularios, el primero comprendió 25 preguntas y el segundo 21, las escalas fueron de tipo Likert y consideró “nunca” es (1), “casi

nunca” (2), “a veces” (3), “casi siempre (4) y “siempre” (5), las preguntas de estos cuestionarios tuvieron relación con las variables que se midieron. (Hernández *et al*, 2014). Siendo éstos adaptados por la investigadora. (Anexo 3).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La idoneidad de los instrumentos fue constatada por especialistas, los cuales respaldaron su relevancia (Anexo 4). Asimismo, se calculó el grado de fiabilidad que permitió hallar la veracidad con la que fueron construidos ambos constructos (Hernández *et al*, 2014). A través del Alfa de Cronbach se halló en el instrumento 1 (Motivación Laboral) un resultado de ,899 y en el instrumento 2 (Desempeño docente) un ,944 (Anexo 6).

3.5 Procedimiento

Se gestionó la aprobación de los directivos de la institución para realizar el estudio y para la aplicación de los instrumentos. Se brindó la indicación que el recojo de la data era anónima, solamente con fines de estudio y se envió mensaje de texto a los docentes incluyendo los cuestionarios realizados en formularios de Google. Las respuestas se recogieron en una hoja de cálculo de Google.

3.6 Método de análisis de datos

Se recogieron y organizaron en un documento de Excel, se ingresó la información en el sistema spss 26 obteniéndose para la estadística descriptiva los gráficos y tablas correspondientes a la correlación de las variables. En el caso de la estadística inferencial, con los datos procesados se comparó y contrastó resultados, se comprobó las hipótesis y las posteriores conclusiones y recomendaciones.

3.7 Aspectos éticos

En esta oportunidad se ha considerado la sensibilización y consentimiento de los docentes que colaboraron brindando información. La cual ha sido tratada en forma cuidadosa y confidencial solamente con fines de investigación. Los instrumentos fueron enviados en primer lugar al director, quien a su vez los entregó a cada coordinador de nivel para el envío posterior a los docentes.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

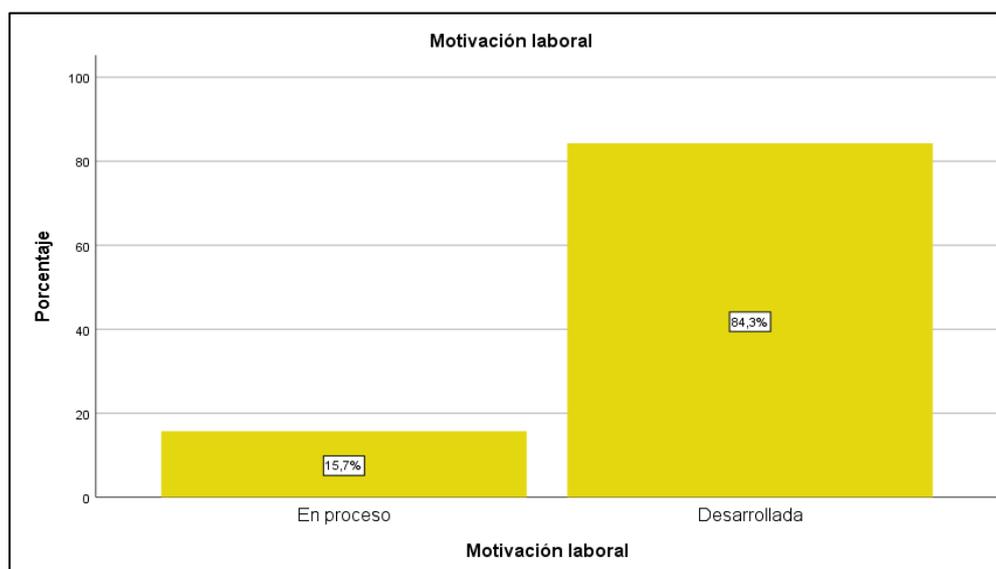
Tabla 1

Niveles de percepción de la variable motivación laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Por desarrollar	0	0,0
En proceso	11	15,7
Desarrollada	59	84,3
Total	70	100,0

Figura 1.

Niveles de percepción de la variable motivación laboral

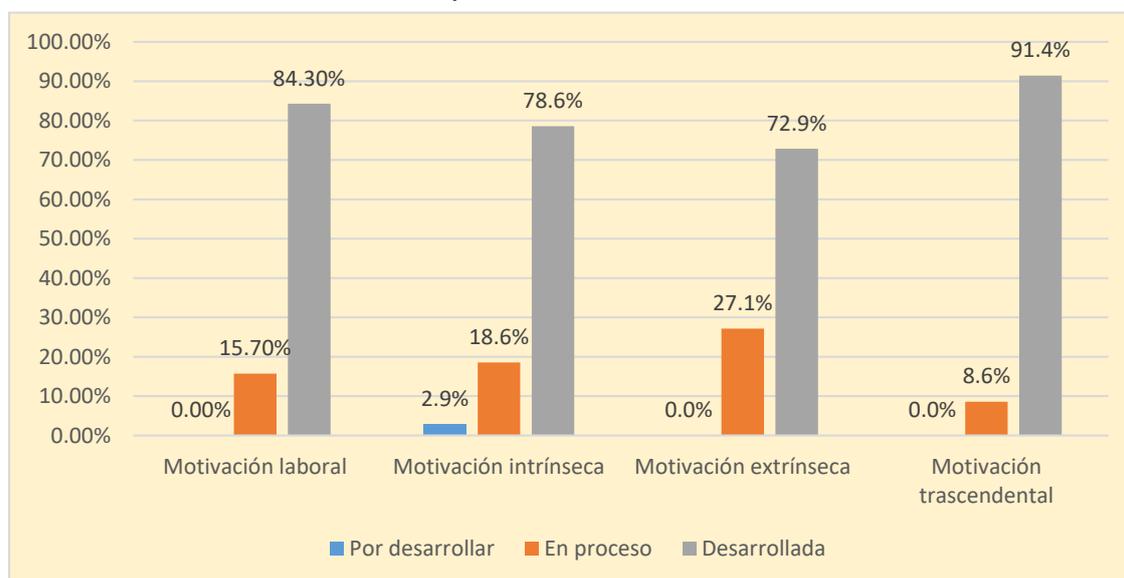


Interpretación:

En cuanto a los niveles de motivación laboral de los docentes de la institución, se tiene que el nivel en proceso con un 15,7% tiene el menor porcentaje en comparación al nivel desarrollada que presenta el 84,3%, en cuanto al nivel por desarrollar este prácticamente nulo, demostrando que la motivación laboral está más en ser desarrollada que en proceso.

Tabla 2*Distribución de frecuencias de las dimensiones de motivación laboral*

Variable y dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Variable Motivación laboral	Por desarrollar	0	0,0%
	En proceso	11	15,7%
	Desarrollada	59	84,3%
Motivación intrínseca	Por desarrollar	2	2.9%
	En proceso	13	18.6%
	Desarrollada	55	78.6%
Motivación extrínseca	Por desarrollar	0	0.0%
	En proceso	19	27.1%
	Desarrollada	51	72.9%
Motivación trascendental	Por desarrollar	0	0.0%
	En proceso	6	8.6%
	Desarrollada	64	91.4%

Figura 2.*Niveles de motivación laboral por dimensiones***Interpretación:**

Los resultados muestran que para la variable Motivación laboral el nivel en proceso obtuvo un 15,7%, lo cual significa menor porcentaje en comparación al nivel desarrollada que presenta el 84,3%, en cuanto al nivel por desarrollar este es prácticamente nulo. el 2,9% perciben un nivel por desarrollar en la dimensión motivación intrínseca; el 18,6% un nivel en proceso y el 78,6% un nivel

desarrollada, siendo el nivel desarrollada el predominante en esta dimensión; el 0,0% perciben un nivel por desarrollar en la dimensión motivación extrínseca; el 27,1% un nivel en proceso y el 72,9% un nivel desarrollada, siendo el nivel de motivación desarrollada el predominante en esta dimensión; el 0,0% perciben un nivel por desarrollar en la dimensión de motivación trascendental, seguido del 8,6% en el nivel en proceso para finalmente tener el 91,4% del nivel desarrollada.

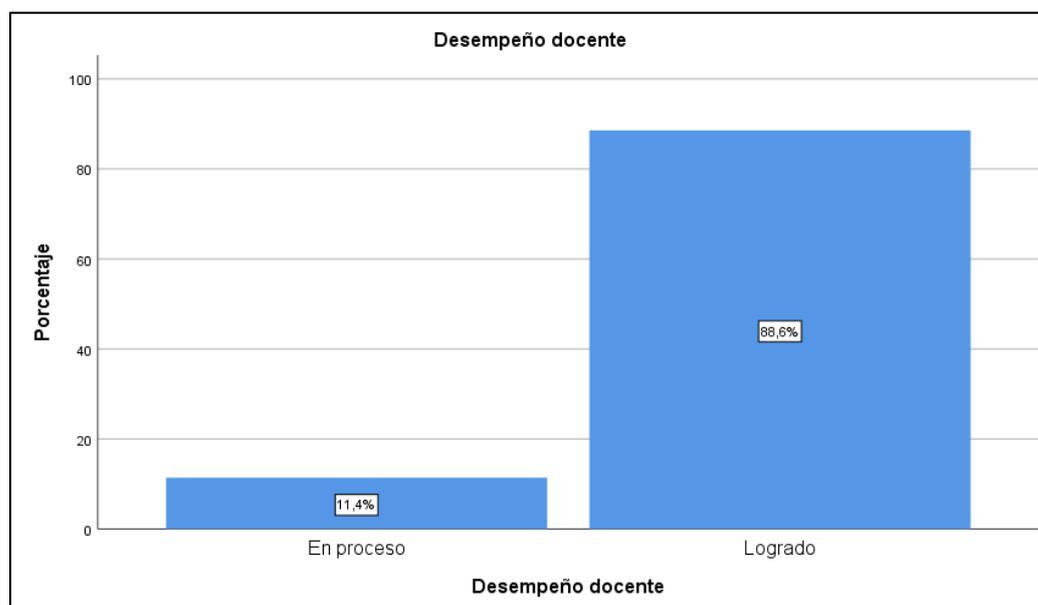
Tabla 3

Niveles de percepción de la variable desempeño docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
En inicio	0	0,0
En proceso	8	11,4
Logrado	62	88,6
Total	70	100,0

Figura 3.

Niveles de percepción de la variable desempeño docente

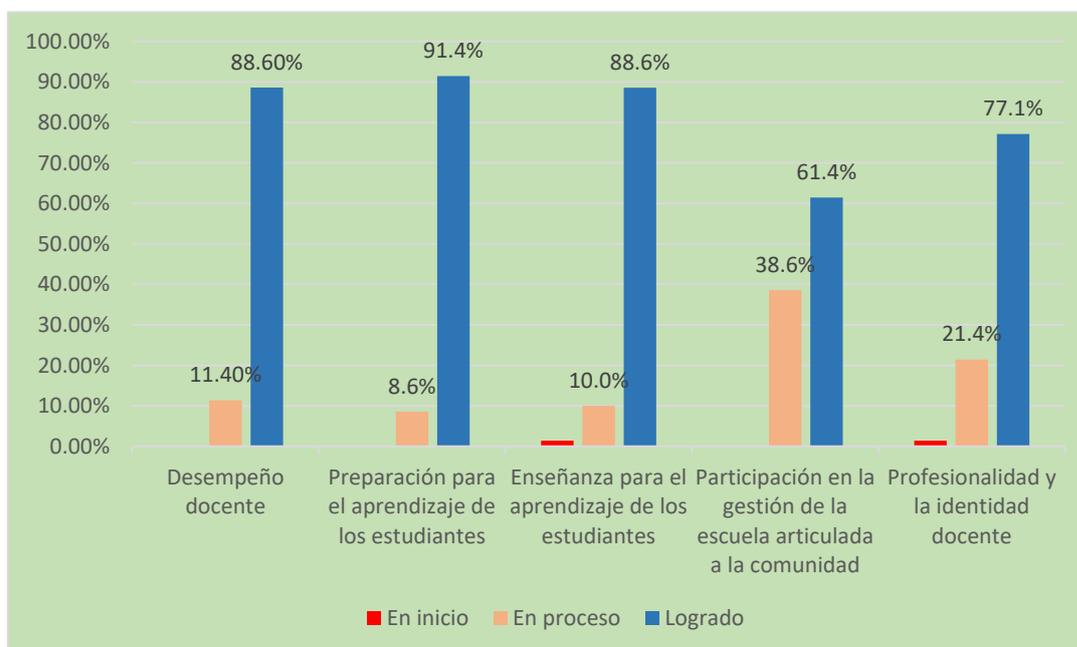


Interpretación:

En cuanto a los niveles de desempeño docente, se tiene que el nivel en proceso con un 11,4% tiene el menor porcentaje en comparación al nivel logrado que presenta el 88,6%, que es superior al nivel en inicio que tiene 0,0%.

Tabla 4*Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño docente*

Variable y Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Variable Desempeño docente	En inicio	0	0,0%
	En proceso	8	11,4%
	Logrado	62	88,6%
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	En inicio	0	0.0%
	En proceso	6	8.6%
	Logrado	64	91.4%
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	En inicio	1	1.4%
	En proceso	7	10.0%
	Logrado	62	88.6%
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	En inicio	0	0.0%
	En proceso	27	38.6%
	Logrado	43	61.4%
Profesionalidad y la identidad docente	En inicio	1	1.4%
	En proceso	15	21.4%
	Logrado	54	77.1%

Figura 4.*Niveles del desempeño docente por dimensiones***Interpretación:**

Los resultados indican que la variable Desempeño docente presenta un nivel en proceso correspondiente a 11,4%, este porcentaje es menor en comparación al

nivel logrado que presenta el 88,6%, el nivel en inicio presentó 0,0%. Se percibe un nivel en inicio nulo en la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; el 8,6% un nivel en proceso y el 91,4% un nivel logrado, siendo este nivel el predominante en esta dimensión; el 1,4% perciben un nivel en inicio en la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; el 10,0% un nivel en proceso y el 88,6% un nivel logrado, siendo el nivel logrado el predominante en esta dimensión; el 0,0% perciben un nivel en inicio en la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, seguido del 38,6% en el nivel en proceso para finalmente tener el 61,4% del nivel logrado. Terminando con la dimensión profesionalidad y la identidad docente con el nivel representante correspondiente a logrado con 77,1%.

4.2. Resultados correlacionales.

Para la interpretación de la correlación se hizo referencia a la escala de Bisquerra (2009).

Hipótesis general

Ho. La motivación laboral no se relaciona con el desempeño de los docentes en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021.

Hi. La motivación laboral se relaciona con el desempeño de los docentes en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021.

Tabla 5

Correlación de la motivación laboral y el desempeño docente

		Motivación laboral	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,462 **
		N	,000
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	70
		Sig. (bilateral)	,462**
		N	70

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

La tabla 5, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.462, así como un $p=0.000 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una relación moderada entre la motivación laboral y el desempeño docente.

Hipótesis específica 1

Ho. La motivación intrínseca no se relaciona con el desempeño de los docentes en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021.

Hi. La motivación intrínseca se relaciona con el desempeño de los docentes en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021.

Tabla 6

Correlación de la dimensión motivación intrínseca y el desempeño docente

			Motivación intrínseca	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,472**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,472**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

La tabla 6, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.472, así como un $p=0.000 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una relación moderada entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño docente.

Hipótesis específica 2

Ho. La motivación extrínseca no se relaciona con el desempeño de los docentes en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021.

Hi. La motivación extrínseca se relaciona con el desempeño de los docentes en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021.

Tabla 7

Correlación de la dimensión motivación extrínseca y el desempeño docente

			Motivación extrínseca	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,387**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	70	70
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,387**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	70	70

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

La tabla 7, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.387, así como un $p=0.001 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una relación baja entre la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño docente.

Hipótesis específica 3

Ho. La motivación trascendental no se relaciona con el desempeño de los docentes en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021.

Hi. La motivación trascendental se relaciona con el desempeño de los docentes en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021.

Tabla 8*Correlación de la dimensión motivación trascendental y el desempeño docente*

			Motivación trascendental	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación trascendental	Coeficiente de correlación	1,000	,211**
		Sig. (bilateral)	.	,080
		N	70	70
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,211**	1,000
		Sig. (bilateral)	,080	.
		N	70	70

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

La tabla 8, muestra un coeficiente de correlación bajo según el Rho de Spearman de 0,211, así como un $p=0.080 >0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis nula y un rechazo de la hipótesis alterna. Por consiguiente, se evidencia que no hay relación entre la dimensión motivación trascendental y la variable desempeño docente.

V. DISCUSIÓN

En cuanto a la hipótesis general: La motivación laboral se relaciona con el desempeño docente, con un grado de nivel moderado (Rho ,462 y p -valor 0.000). Sobre esto, Iwanaga (2019) encontró en su estudio indicios de una relación inversa entre ambas variables. Se recomendó el desarrollo de talleres motivacionales y laborales para fortalecer la identificación de los docentes con la institución, optimizando la realización profesional y personal. A diferencia de Comighud y Arévalo (2020), quienes hallaron que el nivel de motivación percibido por los profesores fue muy alto, siendo los factores más significativos el salario mensual y la formación docente. Asimismo, el nivel de desempeño muy satisfactorio, siendo la recomendación ejecutar ceremonias de reconocimiento a la labor de los docentes y así fortalecer el compromiso con la labor realizada. Estos resultados difieren al obtenido en el aspecto remunerativo, puesto que, debido a la situación de aislamiento, los docentes necesitaron invertir más en optimizar sus servicios de conexión, habilitación de ambientes en su casa, adquisición o arreglo de equipos de cómputo, entre otros, viéndose mermado su ingreso. En el aspecto de capacitaciones éstas son permanentes, sin embargo, llegan a saturar al docente, no permitiéndole dosificar su tiempo para otras actividades.

En lo que concierne a la hipótesis específica1: El componente motivación intrínseca se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación moderada (Rho ,472 y p -valor 0.000. Estos resultados difieren a los de Revilla (2017) quien halló un alto índice de falta de motivación observado a través de los factores de inconformidad y apatía, lo cual se ve evidencia en el trabajo del docente. Se propuso capacitaciones que profundicen más el conocimiento de la persona. Mientras que en los resultados obtenidos por Mindrop y Órdenes (2017), se halló que la voluntad y el compromiso docente con los estudiantes estaban por delante de beneficios materiales. Como sugerencia, los autores proponen un cambio en el sistema de entrega de bonos de compensación por desempeño por un programa que incentive el crecimiento personal. Estos resultados difieren al obtenido, puesto que el docente por más responsabilidad y compromiso mostrado, se sintió abrumado e impotente al no conocer los mecanismos para desarrollar su labor remota con efectividad.

En consideración a la hipótesis específica 2: El componente motivación extrínseca se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación bajo (Rho 0,387 y p -valor 0.001). A diferencia de los resultados encontrados por Callata y Fuentes (2017) quienes encontraron alta satisfacción en relación a factores de higiene, como es la satisfacción de estar en un ambiente laboral saludable. Sin embargo, ponen énfasis en que estos resultados no aseguran la motivación total. Por otro lado, Mulamba (2019) halló como resultado en su investigación que, al ser una escuela rural, el pago de los subsidios, alojamiento y otros beneficios materiales, que son características de la motivación extrínseca, guardan una significativa relación con el desempeño docente, en contraste con la responsabilidad laboral que mantiene muy baja relación con esta variable. Las sugerencias propuestas van en relación a los incentivos motivacionales que deben recibir los maestros como el reconocimiento público a su labor y la promoción interna remunerada. Estos reportes difieren al obtenido, puesto que la situación de aislamiento generó en el maestro tener que acomodar el contexto del aula a su vivienda y privacidad.

La hipótesis específica 3: El componente motivación trascendental se relaciona con el desempeño docente, con un nivel (Rho 0,211 y p -0.080 $>$ 0.05) con lo cual hay una aceptación de la hipótesis nula y por consiguiente, se evidencia que no hay una relación entre la dimensión motivación trascendental y la variable desempeño docente. A diferencia del resultado hallado por Tubsree *et al.*, (2019), en el cual, el nivel de autorrealización motivacional presentó un nivel moderado, lo cual contribuye a tener una mejor precisión en relación al desempeño docente. Los autores en este estudio consideraron a bien sugerir a los directivos realizar una investigación de tipo cualitativa a futuro basada en entrevistas para obtener resultados más profundos. Los aportes descritos resultaron contrarios a lo señalado por Mahlangu (2018), para quien aplicar un modelo de desempeño profesional reflexivo basado en experiencias y acciones de mejora podría apoyar al desenvolvimiento del docente en el aula. Frente a ello, se observa el aspecto trascendental de la educación como una de las bases en la formación del maestro como tal. Estos hallazgos son diametralmente distintos a los encontrados en la investigación puesto que no se ha fortalecido el factor de trascendencia y autorrealización de la vida laboral del educador.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó una correlación moderada (Rho ,462 y p-valor 0,000) entre ambas variables. Este resultado se traduce en una relación que se encuentra en proceso de desarrollar.

Segunda

La relación establecida entre la dimensión intrínseca y el desempeño docente obtuvo una correlación moderada (Rho ,472 y p-valor 0,000). Se puede afirmar que de las tres dimensiones, ésta es la más desarrollada.

Tercera

Se estableció una relación baja entre la dimensión extrínseca y el desempeño docente con el resultado de (Rho ,387 y p-valor 0,001). Se concluye que esta hipótesis se demostró.

Cuarta

No se halló relación entre la dimensión trascendental y el desempeño docente, siendo su p-valor mayor a 0,05 (Rho 0,211 y p-valor 0,080). Se evidenció una aceptación de la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

A los directivos, desarrollar un programa interno de reconocimiento al compromiso laboral, basado en la meritocracia, con beneficios como becas para talleres, vales o bonos, entre otros; que permita al docente fortalecer sus competencias de liderazgo en beneficio personal y de sus estudiantes.

Segunda

A los directivos, diseñar talleres de habilidades blandas y neuropedagogía en conjunto con el área institucional del colegio u Ong's. Considerando las competencias para la vida y el trabajo, el desarrollo de pensamiento crítico, manejo y reconocimiento de emociones, todo esto con la finalidad de motivar y fortalecer resultados académicos de calidad.

Tercera

A los docentes, mantener canales de comunicación asertiva con sus colegas y jefes inmediatos que les permita desarrollar sus actividades en un ambiente de respeto y solidaridad, donde prevalezca la corrección fraterna y empática.

Cuarta

A los docentes, enfocarse en desarrollar un plan de realización personal a mediano plazo. El cual considere profundizar valores como el servicio, la generosidad, confianza los cuales le ayudarán a cristalizar sus objetivos de autorrealización y trascendencia.

REFERENCIAS

- Acosta, J. (2011) *Dirigir: Liderar, motivar, comunicar, delegar, dirigir empresas*. Editorial ESIC. <https://bit.ly/36GV0Jt>
- Aguirre, A. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32598>
- Alliaud, A. (2017). El desarrollo profesional docente: una cuestión política y pedagógica. *Práxis Educativa*, 2 (13), 278-293. <https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.13i2.0002>
- Ames, C. (1990). Motivation: What teachers need to know. *Teachers College Record*. Columbia University, 91(3), 409-419. <https://www.tcrecord.org/content.asp?contentid=401>
- Ames, C., & Ames R. (2010). *Motivation and effective teaching*. Routledge. <https://bit.ly/3iTYSwb>
- Andrade, D., Cabezas, E., & Torres, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Universidad de Las Fuerzas Armadas ESPE, Ecuador. <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/15424>

- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme. <https://bit.ly/3eS7Vgi>
- Banco Interamericano de Desarrollo (2020). *Educación en pandemia: entre el aislamiento y la distancia social*. <https://publications.iadb.org>
- Bisquerra, R (2009) *Metodología de la investigación educativa*. Editorial La Muralla. <https://bit.ly/3ybqyU1>
- Brinkmann, J., Cash, C., & Price, T. (2021). Crisis leadership and coaching: a tool for building school leaders' self-efficacy through self-awareness and reflection (Crisis de liderazgo y coaching: una herramienta para construir auto eficiencia en líderes a través de la reflexión y auto conciencia). *International Journal of Mentoring and Coaching in Education* 10(2), 234-246. <https://bit.ly/3zFWVu6>
- Bruno, A. (2017): *Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 – UGEL N°7 – 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8258>
- Bunge, M. (2004). *La investigación científica: su estrategia y su filosofía*. Editorial Siglo XXI. <https://bit.ly/3ioqUjg>
- Callata, Z., & Fuentes, J. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA - Puno*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional del Altiplano. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2018.2.83>

- Castagnola, A., Castagnola, C., Castagnola, G., & Castagnola V. (2020). *Los docentes y su compromiso organizacional desde la motivación intrínseca UNESCO* - Editorial Grupo Compás Guayaquil-Ecuador
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/519/1/listo.pdf>
- Consejo Nacional de Educación (2016). *Líneas Prioritarias de Política Educativa al 2021, Año del Bicentenario. Acelerar el cambio educativo para el bienestar de todos y el desarrollo del país.*
<https://www.cne.gob.pe/uploads/home/documentoprioridades160116.pdf>
- Consejo Nacional de Educación (2020). *Docentes y equipos directivos: El reto de la ciudadanía plena.* <https://repositorio.minedu.gob.pe>
- Creemers, B. Kyriakides, L., & Panayiotis, A. (2013). *Teacher Professional Development for Improving Quality of Teaching.* Springer Publisher.
<https://bit.ly/36Hbotr>
- Cruz-Aguayo, Y, Hincapié, D., & Rodríguez, C. (2020). *Profesores a prueba: claves para una evaluación exitosa.* Banco Interamericano de Desarrollo.
<http://dx.doi.org/10.18235/0002149>
- Cuenca, R. (2020). *La evaluación docente en el Perú. Instituto de Estudios Peruanos.* <http://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/9>
- Cuenca, R. & Vargas, J. (2018). *Perú: El estado de políticas públicas docentes.* Instituto de Estudios Peruanos, Banco Interamericano de Desarrollo.
<http://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/1121>

Deci, E., & Ryan, R. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*. Academic Press.
<https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>

Defensoría del Pueblo (2020). *La educación frente a la emergencia sanitaria: Brechas del servicio educativo público y privado que afectan una educación a distancia accesible y de calidad*. <https://bit.ly/2UDiSeM>

Díaz, J., Díaz, L., Fuentes-Doria, D., Malvaceda-Espinoza, E., & Toscano-Hernández, A. (2020). *Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y Contables*. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana
<https://repository.upb.edu.co>

Edwards-Groves, C., Francisco, S., Kaukko, M., Kemmis, S., Mahon, K., & Petrie, K. (2020). *Pedagogy, Education, and Praxis in Critical Times*. Editorial Springer. <https://bit.ly/2UWgSh7>

Ehlert, M., Koedel, C., Parsons, E., & Podgursky, M. (2015). Teacher Preparation Programs and Teacher Quality: Are there real differences across programs? *Association for Education Finance and Policy* 10(4),508-534.
file:///C:/Users/user/Downloads/Teacher_Preparation_Programs_and_Teacher_Quality_A.pdf

Elwood, H., Knowles, M., & Swanson, R. (2015). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development*. Editorial Routledge. <https://bit.ly/3xPqZTB>

Glynn, T., Macfarlane, A., Macfarlane, S., & Savage, K. (2012). *Inclusive education and Maori communities in Aotearoa New Zealand*. <file:///C:/Users/user/Downloads/InclusiveEdChapter-Ch7.pdf>

Gratacós, G. & López-Jurado, M. (2013). El Modelo antropológico de Pérez López en la educación. *Estudios sobre educación. Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Navarra, España*. 24, 126-135. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4252096>

Guillén, M. (2020). *Motivations in Organizations: Searching for a Meaningful Work -Life Balance*. Routledge. <https://bit.ly/3fixzuT>

Hernández, R., Fernández, & R. Baptista, L. (2014). Concepción o elección del diseño de investigación. En M. Toledo (Ed.), *Metodología de la Investigación*. (pp. 152 -155). McGraw – Hill.

Hernández, R., Fernández, & R. Baptista, L. (2014). Recolección de datos cuantitativos. En M. Toledo (Ed.), *Metodología de la Investigación*. (pp. 196-261). McGraw – Hill.

Herzberg, F. (1968). *¿Cómo motiva usted a sus empleados?* <https://bit.ly/3y0j5qs>

Herzberg, F., Mausner, B., & Bloch, B. (1959). *The motivation to work*. Transaction Publisher. <https://bit.ly/3hLkHyJ>

Iwanaga, O. (2019). *Motivación y desempeño docente en una institución educativa pública – CEBA PRONOEPSA – Breña* (Tesis de Maestría). Universidad, Nacional de Huancavelica. Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe>

Ley 28044 de 2003. art 8. Por la cual se expide la Ley General de Educación. 29 de Julio de 2003. Ministerio de Educación del Perú

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. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/11042/3085>

Louzano, P., & Miranda, G. (2015). Visión de la docencia y características de los sistemas de formación docente en Finlandia, Singapur y Estados Unidos. *Cadernos Cenpec, Nova Série*. São Paulo. 4(2), 30-53. <http://dx.doi.org/10.18676/cadernoscenpec.v4i2.287>

Mahlangu, V. (2018). *Reimagining New Approaches in Teacher Professional Development*. <https://bit.ly/36IFzR2>

Maslow, A (1970). *Motivation and Personality*. Harper & Row. <https://holybooks-lichtenbergpress.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/Motivation-and-Personality-Maslow.pdf>

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid, España.

<https://bit.ly/3rhA19J>

Mindrop, R. & Ordenes, M. (2017). *Teacher work motivation in the era of extrinsic incentives: performance goals and pro-social commitments in the service of equity* (El desempeño docente en la era de los incentivos extrínsecos: metas de desempeño y compromiso pro-social en la igualdad de servicios). *Education Policy Analysis Archive* 25 (44). <https://epaa.asu.edu/ojs/article/view/2482>

Ministerio de Educación (2012). *Manual de Buen Desempeño Docente*.

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación (2016). *El impulso de una carrera. Política de revaloración docente en el Perú*.

<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/5456>

Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente: Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá, Colombia: Editorial Magisterio

<https://bit.ly/2UjEZqh>

Muyahimana, T. (2020). Teacher Professional Learning during the Global Pandemic: Five Critical Areas to Address (Desarrollo profesional docente durante la pandemia global: Cinco áreas críticas para considerar). *Open Journals in Education*, 5(2), 66-79.

<https://www.ojed.org/index.php/JSARD/article/view/2840/1276>

Mulamba, P. (2019). *Motivation and teacher performance in rural based universal secondary education schools in Buyende district*. (Tesis de Maestría). Universidad Kyambogo Uganda. Recuperado de: <https://kyuir.kyu.ac.ug/handle/20.500.12504/318>

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). *The impact of COVID 19 on education: Insights from Education at a glance 2020*. <https://bit.ly/3BBrCTd>

Pérez, J (2012) *Cuadernos Empresa y Humanismo, N° 29: El Poder... ¿Para qué?* Universidad de Navarra, Pamplona, España. <https://bit.ly/3wMqatE>

Pérez, J. (2017). *Fundamentos de la dirección de empresas*. Madrid, España: Ediciones Rialp S.A Narcea editores <https://bit.ly/36JXF5a>

Real Academia Española. (s.f.). Motivación. *En Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/motivaci%C3%B3n?m=form2>

Red Universitaria Virtual Internacional (s.f.) La motivación como clave para desarrollar personas. *SUMMA*. <https://bit.ly/3Bie2np>

Revilla, L (2017). *Estrategias motivacionales que coadyuven al desempeño laboral de los docentes en el departamento de Biología y Química de la Fa CE de la Universidad de Carabobo*, Venezuela. (Tesis de Maestría). Universidad de Carabobo. Recuperado de: <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/4636/1/lrevilla.pdf>

Schleicher, A., & Reimers, F. (2020). Un marco para guiar una respuesta educativa a la pandemia del 2020 del COVID-19. *Enseña Perú*.
<https://bit.ly/3rv58P6>

Sucuoglu, E. (2018). Analysis of motivational strategies used by English language teachers teaching at secondary schools (Análisis de estrategias motivacionales utilizadas por docentes de idiomas en escuelas secundarias). *Elsevier Procedia Computer Science* 120, 189-195 <https://bit.ly/3i6f7Hn>

Tubsree, C., Teawcharoen, N., & Charoenarpornwattana, P. (2019). The relationship between the motivation and teacher performance at the international primary school in Rayong Province, Thailand. *HRD Journal*, 10(2), 44-49. <http://ojslib3.buu.in.th/index.php/hrd/article/view/6592>

UNESCO (2020) Respuesta educativa de la UNESCO frente a la COVID 19
<https://es.unesco.org/covid19/educationresponse>

UNICEF (2020). Orientaciones para docentes y recursos digitales para atender la diversidad en la educación a distancia en el contexto del COVID-19.
<https://uni.cf/3kZ5A77>

Vaillant, D (2013). Formación inicial del profesorado en América Latina: dilemas centrales y perspectivas. *Revista Española de Educación Comparada*, (22), 185-206. <https://doi.org/10.5944/reec.22.2013.9329>

Wideen, M., & Grimmet, P. (1995): *Changing times in teacher education, Restructuring or Reconceptualization?* Routledge Falmer.

<https://bit.ly/3euZCXf>

Yucra, M (2019). *Motivación y desempeño laboral en docentes del Instituto Superior Tecnológico de Pisco, año 2018* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4604>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Motivación laboral y desempeño docente en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca con el desempeño docente, en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca con el desempeño docente en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño docente en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La motivación laboral se relaciona con el desempeño de los docentes en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La motivación intrínseca se relaciona con el desempeño de los docentes en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021</p> <p>La motivación extrínseca se relaciona con el desempeño de los docentes en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021</p>	Variable 1: Motivación laboral (Herzberg, 1968) - (Pérez, 2012)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Motivación Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo personal - Autonomía - Competencia profesional 	<p>1,2</p> <p>3,4,5</p> <p>6,7,8</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Por desarrollar (25-58)</p> <p>En proceso (59-92)</p> <p>Desarrollada (93-125)</p>
			Motivación Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones laborales - Salario o recompensa - Reconocimiento 	<p>10,11,13</p> <p>12,15,16</p> <p>9,14,17</p>		
Motivación Trascendental	<ul style="list-style-type: none"> - Participación y servicio - Relación con los demás -Apoyo y solidaridad 	<p>18,21,24</p> <p>20,23,25</p> <p>19,22</p>					

<p>¿Cómo se relaciona la motivación trascendental con el desempeño docente en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021</p>	<p>General Prado, Bellavista, Callao, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la motivación trascendental y el desempeño docente en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021</p>	<p>La motivación trascendental se relaciona con el desempeño de los docentes en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021</p>					
--	---	--	--	--	--	--	--

VARIABLES E INDICADORES				
Variable 2: Desempeño docente (MINEDU 2012)				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
Preparación para el Aprendizaje	- Conocimiento de estudiantes	1, 3, 5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	En inicio 21-49
	- Conocimiento disciplinar y pedagógico.	2, 4, 6 7, 8, 9		
- Planifica y evalúa				
Enseñanza para el Aprendizaje	- Propicia clima para el aprendizaje	10, 12,		En proceso 50 - 78
	- Proceso de enseñanza y evaluación de aprendizajes	11, 13		
Participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Mejora del proyecto educativo.	14,15		Logrado 79 - 105
	- Colaboración con las familias	16,17		
	- Reflexión pedagógica	18,19		
	- Profesión ética.	20,21		
Profesionalidad e identidad docente.				

Método	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método. Hipotético-deductivo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Población censal:</p> <p>Estuvo conformada por 70 docentes de la institución</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario de motivación laboral</p> <p>Cuestionario de desempeño docente.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tablas de frecuencia</p> <p>Figuras estadísticas</p> <p>INFERENCIAL: Rho Spearman</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman</p> <p>d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)</p> <p>n = Número de datos</p>

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1: Motivación laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos		
Motivación laboral	Pérez (2012) es una fuerza interna, que va generando las consecuencias de las acciones en el propio sujeto, hasta facilitar la toma de decisiones acertadas.	Se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de López (2017) adaptado por la investigadora compuesto de 25 ítems con una escala de Likert de cinco opciones de respuesta y tres niveles	Motivación Intrínseca	- Desarrollo personal	1,2	Nunca	(1)	Por desarrollar (25-58)	
				- Autonomía	3,4,5	Casi nunca	(2)		
				- Competencia profesional	6,7,8	A veces	(3)		
			Motivación Extrínseca	- Condiciones Laborales	10,11,13	Casi siempre	(4)	En proceso (59-92)	
				- Salario o recompensa	12,15,16	Siempre	(5)		
				- Reconocimiento	9,14,17				Desarrollada (93-125)
				- Participación y servicio	18,21,24				
			Motivación Trascendental	- Relación con los demás	20,23,25				
				- Apoyo y solidaridad	19,22				

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2: Desempeño Docente

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Desempeño docente	De acuerdo al MBD (2012) es la actuación del maestro en cuanto al uso pedagógico del tiempo, herramientas y recursos para el logro de los aprendizajes esperados de sus estudiantes.	Se operacionalizó de acuerdo al Marco del Buen Desempeño Docente (2012) adaptado por la investigadora compuesto de 21 ítems con una escala de Likert de cinco opciones de respuesta y tres niveles	Preparación para el Aprendizaje	- Conocimiento de estudiantes	1, 3, 5	Nunca (1)	En inicio
				- Conocimiento disciplinar y pedagógico.	2, 4, 6	Casi nunca (2)	(21-49)
				- Planifica y evalúa	7, 8, 9	A veces (3)	
			Enseñanza para el Aprendizaje	- Propicia clima para el aprendizaje	10, 12,	Casi siempre (4)	En proceso
				- Proceso de enseñanza y evaluación de aprendizajes	11, 13	Siempre (5)	(50 – 78)
							Logrado
			Participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Mejora del proyecto educativo	14,15		
				- Colaboración con las familias	16,17		
			Profesionalidad e identidad docente.	- Reflexión pedagógica	18,19		
				- Profesión ética.	20,21		

Anexo 3

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES: Estimado colega, a continuación, le presentamos 25 ítems sobre motivación laboral, para lo cual debe marcar con el número de la tabla la opción que considere correcta.

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

El docente

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA					
1	Recibe opiniones o críticas constructivas sobre su trabajo para crecer y mejorar					
2	Cuenta con un horario de trabajo compatible con la atención de su familia					
3	Trabaja con comodidad y eficiencia en el espacio asignado					
4	Trabaja con libertad de acuerdo a su criterio personal					
5	Cumple con el horario establecido para sus actividades demostrando puntualidad					
6	Desarrolla las tareas y actividades asignadas a su puesto de trabajo con agrado					
7	Se relaciona positivamente con sus superiores					
8	Desarrolla actividades variadas y/o desafiantes según la coyuntura educativa actual.					
	MOTIVACIÓN EXTRINSECA					
9	Tiene escasas oportunidades de capacitación pagadas					
10	Cuenta con recursos y equipos para hacer su trabajo					
11	Mantiene condiciones óptimas de limpieza, salud e higiene en su trabajo.					
12	Recibe los beneficios de acuerdo a ley					
13	Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.					
14	Existe oportunidades de hacer línea de carrera y desarrollo profesional					
15	Recibe una remuneración de acuerdo al trabajo que realiza					
16	Está conforme con los premios y/o incentivos que recibe					
17	Cuenta con formación/capacitación necesaria para desarrollarse como persona y profesional					
	MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL					
18	Realiza eficazmente su trabajo porque influye en la vida de sus estudiantes o bienestar de otras personas					
19	Aporta con su trabajo al crecimiento personal de los compañeros de la I.E					
20	Realiza labor tutorial constantemente al estudiante					
21	Se preocupa por la calidad de su trabajo					
22	Demuestra interés por sus compañeros de trabajo					
23	Crea un clima de unidad con espacios y acciones integrando a la comunidad educativa					
24	Tiene un alto nivel de responsabilidad					
25	Aporta con su trabajo al crecimiento de su localidad					

Pertenece a López 2016 adaptado por Loayza

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES: Estimado colega, a continuación, le presentamos 21 ítems sobre motivación laboral, para lo cual debe marcar con el número de la tabla la opción que considere correcta.

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

El docente

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.					
2	Evidencia conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales del área curricular que enseña.					
3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad actual, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
4	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza tomando en cuenta los intereses, nivel de desarrollo e identidad cultural de sus estudiantes.					
6	Crea y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
7	Diseña la evaluación de manera permanente, formativa y diferencial considerando los aprendizajes esperados.					
8	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.					
9	Planifica procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE					
10	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
11	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
12	Promueve oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
13	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD					
14	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.					
15	Desarrolla individual y colectivamente, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
16	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
17	Comparte con las familias de sus estudiantes, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					

	PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE.					
18	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
19	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
20	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de la vida escolar basándose en ellos.					
21	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Pertenece a Marco del Buen Desempeño Docente 2012 adaptado por Loayza 2021

Anexo 4: Ficha técnica

Ficha técnica

Denominación: Cuestionario de Motivación Laboral
Autores : López (2017)
Adaptación : Loayza (2021)
Administración: Individual
Tiempo : 10 minutos
Nivel de medición: Escala politómica

Ficha técnica 2

Denominación : Manual de Buen Desempeño Docente
Autora : MINEDU (2012)
Adaptación : Loayza (2021).
Administración: Individual
Tiempo : 10 minutos
Nivel de medición: Escala politómica

Anexo 5: Certificados de validez de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Motivación Intrínseca</i>							
1	Recibe opiniones o críticas constructivas sobre su trabajo para crecer y mejorar.	✓		✓		✓		
2	Cuenta con un horario de trabajo compatible con la atención de su familia.	✓		✓		✓		
3	Trabaja con comodidad y eficiencia en el espacio asignado.	✓		✓		✓		
4	Trabaja con libertad de acuerdo a su criterio personal.	✓		✓		✓		
5	Cumple con el horario establecido para sus actividades demostrando puntualidad.	✓		✓		✓		
6	Desarrolla las tareas y actividades asignadas a su puesto de trabajo con agrado.	✓		✓		✓		
7	Se relaciona positivamente con sus superiores.	✓		✓		✓		
8	Desarrolla actividades variadas y/o desafiantes según la coyuntura educativa actual.	✓		✓		✓		
	<i>Motivación Extrínseca</i>							
9	Tiene escasas oportunidades de capacitación pagadas.	✓		✓		✓		
10	Cuenta con recursos y equipos para hacer su trabajo.	✓		✓		✓		

11	Mantiene condiciones óptimas de limpieza, salud e higiene en su trabajo.	✓		✓		✓		
12	Recibe los beneficios de acuerdo a ley.	✓		✓		✓		
13	Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Existe oportunidades de hacer línea de carrera y desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
15	Recibe una remuneración de acuerdo al trabajo que realiza.	✓		✓		✓		
16	Está conforme con los premios y/o incentivos que recibe.	✓		✓		✓		
17	Cuenta con formación/capacitación necesaria para desarrollarse como persona y profesional.	✓		✓		✓		
	Motivación Trascendental	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Realiza eficazmente su trabajo porque influye en la vida de sus estudiantes o bienestar de otras personas.	✓		✓		✓		
19	Aporta con su trabajo al crecimiento personal de los compañeros de la I.E.	✓		✓		✓		
20	Realiza labor tutorial constantemente al estudiante.	✓		✓		✓		
21	Se preocupa por la calidad de su trabajo.	✓		✓		✓		
22	Demuestra interés por sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
23	Crea un clima de unidad con espacios y acciones integrando a la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
24	Tiene un alto nivel de responsabilidad.	✓		✓		✓		
25	Aporta con su trabajo al crecimiento de su localidad.	✓		✓		✓		

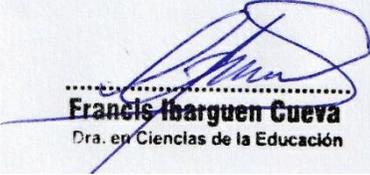
Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay suficiencia**

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

27 de mayo de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Francis Esmeralda Ibarquen Cueva** **DNI: 09637865**

Especialidad del evaluador: **Dra. Ciencias de la Educación – metodología de la investigación científica**



Francis Ibarquen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Motivación Intrínseca</i>							
1	Recibe opiniones o críticas constructivas sobre su trabajo para crecer y mejorar.	✓		✓		✓		
2	Cuenta con un horario de trabajo compatible con la atención de su familia.	✓		✓		✓		
3	Trabaja con comodidad y eficiencia en el espacio asignado.	✓		✓		✓		
4	Trabaja con libertad de acuerdo a su criterio personal.	✓		✓		✓		
5	Cumple con el horario establecido para sus actividades demostrando puntualidad.	✓		✓		✓		
6	Desarrolla las tareas y actividades asignadas a su puesto de trabajo con agrado.	✓		✓		✓		
7	Se relaciona positivamente con sus superiores.	✓		✓		✓		
8	Desarrolla actividades variadas y/o desafiantes según la coyuntura educativa actual.	✓		✓		✓		
	<i>Motivación Extrínseca</i>							
9	Tiene escasas oportunidades de capacitación pagadas.	✓		✓		✓		

10	Cuenta con recursos y equipos para hacer su trabajo.	✓		✓		✓		
11	Mantiene condiciones óptimas de limpieza, salud e higiene en su trabajo.	✓		✓		✓		
12	Recibe los beneficios de acuerdo a ley.	✓		✓		✓		
13	Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Existen oportunidades de hacer línea de carrera y desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
15	Recibe una remuneración de acuerdo al trabajo que realiza.	✓		✓		✓		
16	Está conforme con los premios y/o incentivos que recibe.	✓		✓		✓		
17	Cuenta con formación/capacitación necesaria para desarrollarse como persona y profesional.	✓		✓		✓		
	<i>Motivación Trascendental</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Realiza eficazmente su trabajo porque influye en la vida de sus estudiantes o bienestar de otras personas.	✓		✓		✓		
19	Aporta con su trabajo al crecimiento personal de los compañeros de la I.E.	✓		✓		✓		
20	Realiza labor tutorial constantemente al estudiante.	✓		✓		✓		
21	Se preocupa por la calidad de su trabajo.	✓		✓		✓		
22	Demuestra interés por sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		

23	Crea un clima de unidad con espacios y acciones integrando a la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
24	Tiene un alto nivel de responsabilidad.	✓		✓		✓		
25	Aporta con su trabajo al crecimiento de su localidad.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO

DNI: 32403439

Especialidad del validador: **Doctor en Ciencias de la Educación**

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

N°	dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Motivación Intrínseca							
1	Recibe opiniones o críticas constructivas sobre su trabajo para crecer y mejorar.	✓		✓		✓		
2	Cuenta con un horario de trabajo compatible con la atención de su familia.	✓		✓		✓		
3	Trabaja con comodidad y eficiencia en el espacio asignado.	✓		✓		✓		
4	Trabaja con libertad de acuerdo a su criterio personal.	✓		✓		✓		
5	Cumple con el horario establecido para sus actividades demostrando puntualidad.	✓		✓		✓		
6	Desarrolla las tareas y actividades asignadas a su puesto de trabajo con agrado.	✓		✓		✓		
7	Se relaciona positivamente con sus superiores.	✓		✓		✓		
8	Desarrolla actividades variadas y/o desafiantes según la coyuntura educativa actual.	✓		✓		✓		
	Motivación Extrínseca							
9	Tiene escasas oportunidades de capacitación pagadas.	✓		✓		✓		
10	Cuenta con recursos y equipos para hacer su trabajo.	✓		✓		✓		
11	Mantiene condiciones óptimas de limpieza, salud e higiene en su trabajo.	✓		✓		✓		
12	Recibe los beneficios de acuerdo a ley.	✓		✓		✓		
13	Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Existen oportunidades de hacer línea de carrera y desarrollo profesional.	✓		✓		✓		

15	Recibe una remuneración de acuerdo al trabajo que realiza.	✓		✓		✓		
16	Está conforme con los premios y/o incentivos que recibe.	✓		✓		✓		
17	Cuenta con formación/capacitación necesaria para desarrollarse como persona y profesional.	✓		✓		✓		
	Motivación Trascendental	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Realiza eficazmente su trabajo porque influye en la vida de sus estudiantes o bienestar de otras personas.	✓		✓		✓		
19	Aporta con su trabajo al crecimiento personal de los compañeros de la I.E.	✓		✓		✓		
20	Realiza labor tutorial constantemente al estudiante.	✓		✓		✓		
21	Se preocupa por la calidad de su trabajo.	✓		✓		✓		
22	Demuestra interés por sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
23	Crea un clima de unidad con espacios y acciones integrando a la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
24	Tiene un alto nivel de responsabilidad.	✓		✓		✓		
25	Aporta con su trabajo al crecimiento de su localidad.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

08 de Junio del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: ZÁRATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO DNI: 09870134

Especialidad del evaluador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS – MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA Y EN GESTIÓN PÚBLICA.
METODÓLOGO Y TÉMATICO.

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



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

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Evidencia conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales del área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad actual.	✓		✓		✓		
4	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza tomando en cuenta los intereses, nivel de desarrollo e identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Crea y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	✓		✓		✓		
7	Diseña la evaluación de manera permanente, formativa y diferencial considerando los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		

8	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Planifica procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	✓		✓		✓		
	<i>Enseñanza para el aprendizaje</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓		
11	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	Promueve oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		
13	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	<i>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.	✓		✓		✓		

15	Desarrolla individual y colectivamente, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	✓		✓		✓		
16	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓		
17	Comparte con las familias de sus estudiantes, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	✓		✓		✓		
	Profesionalidad e identidad docente.	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓		✓		
19	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	✓		✓		✓		
20	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de la vida escolar basándose en ellos.	✓		✓		✓		
21	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓		✓		✓		

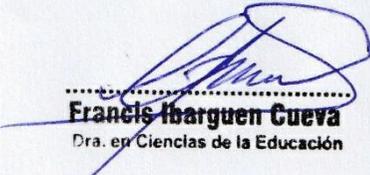
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

27 de mayo de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Francis Esmeralda Ibarquen Cueva DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la Educación – metodología de la investigación científica



Francis Ibarquen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

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

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

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</i>							
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Evidencia conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales del área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad actual.	✓		✓		✓		
4	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza tomando en cuenta los intereses, nivel de desarrollo e identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Crea y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	✓		✓		✓		
7	Diseña la evaluación de manera permanente, formativa y diferencial considerando los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		

8	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Planifica procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	✓		✓		✓		
	<i>Enseñanza para el aprendizaje</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓		
11	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	Promueve oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		
13	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	<i>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.	✓		✓		✓		

15	Desarrolla individual y colectivamente, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	✓		✓		✓		
16	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓		
17	Comparte con las familias de sus estudiantes, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	✓		✓		✓		
	Profesionalidad e identidad docente.	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓		✓		
19	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	✓		✓		✓		
20	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de la vida escolar basándose en ellos.	✓		✓		✓		
21	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO

DNI: 32403439

Especialidad del validador: **Doctor en Ciencias de la Educación**

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

31 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

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

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Evidencia conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales del área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad actual.	✓		✓		✓		
4	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza tomando en cuenta los intereses, nivel de desarrollo e identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Crea y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	✓		✓		✓		
7	Diseña la evaluación de manera permanente, formativa y diferencial considerando los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
8	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Planifica procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	✓		✓		✓		
	Enseñanza para el aprendizaje							
10	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓		

11	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	Promueve oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		
13	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
15	Desarrolla individual y colectivamente, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	✓		✓		✓		
16	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓		
17	Comparte con las familias de sus estudiantes, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	✓		✓		✓		
	Profesionalidad e identidad docente.	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓		✓		
19	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	✓		✓		✓		
20	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de la vida escolar basándose en ellos.	✓		✓		✓		
21	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

08 de Junio del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: ZÁRATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO DNI: 09870134

Especialidad del evaluador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS – MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA Y EN GESTIÓN PÚBLICA.
METODÓLOGO Y TÉMATICO.

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



Anexo 6

Confiabilidad de las variables

Confiabilidad motivación laboral.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



29 : P23

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	2	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	2	2	2	3	5	5	4	5	4	4	5	3
3	3	3	3	2	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4
4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	3	1	2	3	4	3	5	5	3	3	5	2
6	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	3	3	3	4	4	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3
8	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	3	4	4	5	5	5	4	3	3	4	2	4	3	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3
10	3	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3
12	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4
13	2	3	5	3	5	3	3	4	5	4	5	4	5	3	5	2	4	5	5	5	5	3	4	5	3
14	2	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	2	2	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5
15	4	3	3	4	5	4	4	4	3	5	3	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	3	2	4	3	5	3	4	4	4	3	5	3	4	2	3	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4
18	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4
19	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4

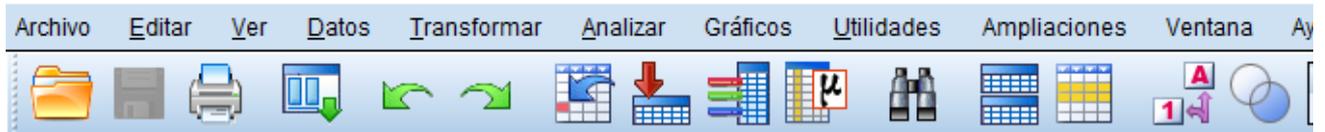
Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	25



32 : P5

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	3	4	5	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
9	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5
12	4	4	3	3	3	3	2	4	3	5	5	4	3	3	3	3	2	5	4	4	5
13	4	3	2	2	4	4	3	3	4	5	5	5	4	2	4	4	4	2	3	4	5
14	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	3	2	2	2	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5
18	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	21

Anexo 7

Base de datos

N°	Motivación laboral																								
	Motivación intrínseca								Motivación extrínseca									Motivación trascendental							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	2	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	2	2	2	3	5	5	4	5	4	4	5	3
3	3	3	3	2	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4
4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	3	1	2	3	4	3	5	5	3	3	5	2
6	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	3	3	3	4	4	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3
8	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	3	4	4	5	5	5	4	3	3	4	2	4	3	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3
10	3	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3
12	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4
13	2	3	5	3	5	3	3	4	5	4	5	4	5	3	5	2	4	5	5	5	5	3	4	5	3
14	2	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	2	2	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5
15	4	3	3	4	5	4	4	4	3	5	3	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	3	2	4	3	5	3	4	4	4	3	5	3	4	2	3	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4
18	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4
19	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
21	2	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	2	3	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4
22	3	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4
23	3	3	4	3	5	4	4	2	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	4
24	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
25	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	2	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5
27	4	2	3	3	4	4	3	5	2	3	3	5	4	1	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
28	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4
29	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	4	5	3	3	3	4
31	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5
32	4	2	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	2	2	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4
33	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
35	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4
37	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	3	5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	5	5	2	5	1	4	5	5	3	5	4	5	5	4
39	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4
42	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	3	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5
44	3	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4
45	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	5	4	3	1	3	4	4	4	4	5	5	5	5
46	4	3	4	5	5	5	4	3	1	3	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	3
47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
49	5	3	3	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5
50	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	3	3	3	3	5	5	5	5	3	4	4	4	5	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5
52	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
53	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	5	3
54	5	3	3	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5
55	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	3
56	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	5	4	5	5	4	4	5	4
57	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	1	1	5	4	4	4	5	4	5	5	4
58	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4
59	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
60	5	3	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5
61	2	3	4	3	5	3	5	3	3	4	5	5	4	2	5	3	4	4	3	3	4	3	4	5	3
62	3	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	1	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2
63	2	1	5	3	4	5	4	3	1	5	5	5	5	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5
64	3	2	3	3	4	4	4	3	1	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	5	4	3	3	4	4
65	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4
66	3	2	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	5	5	4	4	4	3	4	5
67	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4
68	4	4	5	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
69	2	2	3	2	2	1	3	3	4	3	3	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3
70	4	3	4	4	5	5	5	5	2	5	5	4	4	2	3	2	2	3	3	4	5	5	3	4	4

Desempeño docente																					
N°	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				Profesionalidad y la identidad docente			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	3	4	5	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
9	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5
12	4	4	3	3	3	3	2	4	3	5	5	4	3	3	3	3	2	5	4	4	5
13	4	3	2	2	4	4	3	3	4	5	5	5	4	2	4	4	4	2	3	4	5
14	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	3	2	2	2	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5
18	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5
21	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	3	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5
23	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
24	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
27	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5
28	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4	4	5	5
29	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5
30	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	5	5
31	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5
32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
34	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
36	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	2	3	4	5	5
39	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	3	3	5	4
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
43	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5
44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	3	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
49	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
52	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5
53	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4
54	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5
55	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	1	3	4	5
56	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
57	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	5	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	3
60	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
61	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
62	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	4	3	2	2	4	5
63	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	5	5	5
64	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
65	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5
66	4	4	5	5	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	1	2	4
67	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3
68	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4
69	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3
70	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	4	3

Anexo 8: Carta de Aceptación de aplicación de instrumentos



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA **GENERAL PRADO**

Bellavista – Callao

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Bellavista, 23 de junio del 2021.

OFICIO N° 102-2021-D-IEGP-DREC.

Señor

Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO

Jefe de la Escuela de Posgrado UCV FILIAL LIMA CAMPUS LIMA NORTE

Presente.-

ASUNTO: Autorización para realizar
Trabajo de Investigación.

REF. : Carta P. 0413-2021- UCV-VA-EPG- F01/J

Me dirijo a usted para saludarlo atentamente, en atención a la carta de la referencia, mi despacho autoriza a la Srta. **LOAYZA FLORES, LOURDES JANETT identificada con DNI 10194667** estudiante del programa **MAESTRIA EN EDUCACIÓN** realice y desarrolle su investigación académica en nuestra institución, cuyos resultados permitirán realizar ajustes y modificaciones en algunas de las dimensiones de nuestra gestión educativa.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle mis sentimientos de mi consideración.

Atentamente,

Javier Francisco Vásquez Rojas
DIRECTOR
I.E. "GENERAL PRADO"

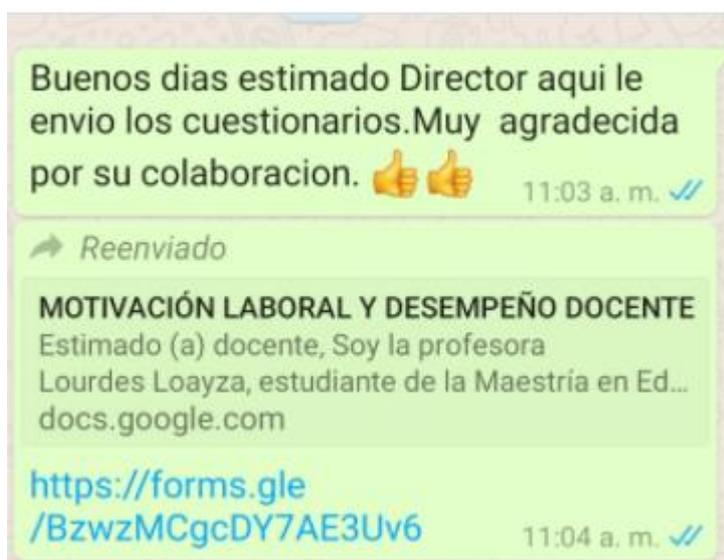
JVR/Director
Amp.

Anexo 10: Evidencias

CARPETA DE ESTADISTICA:

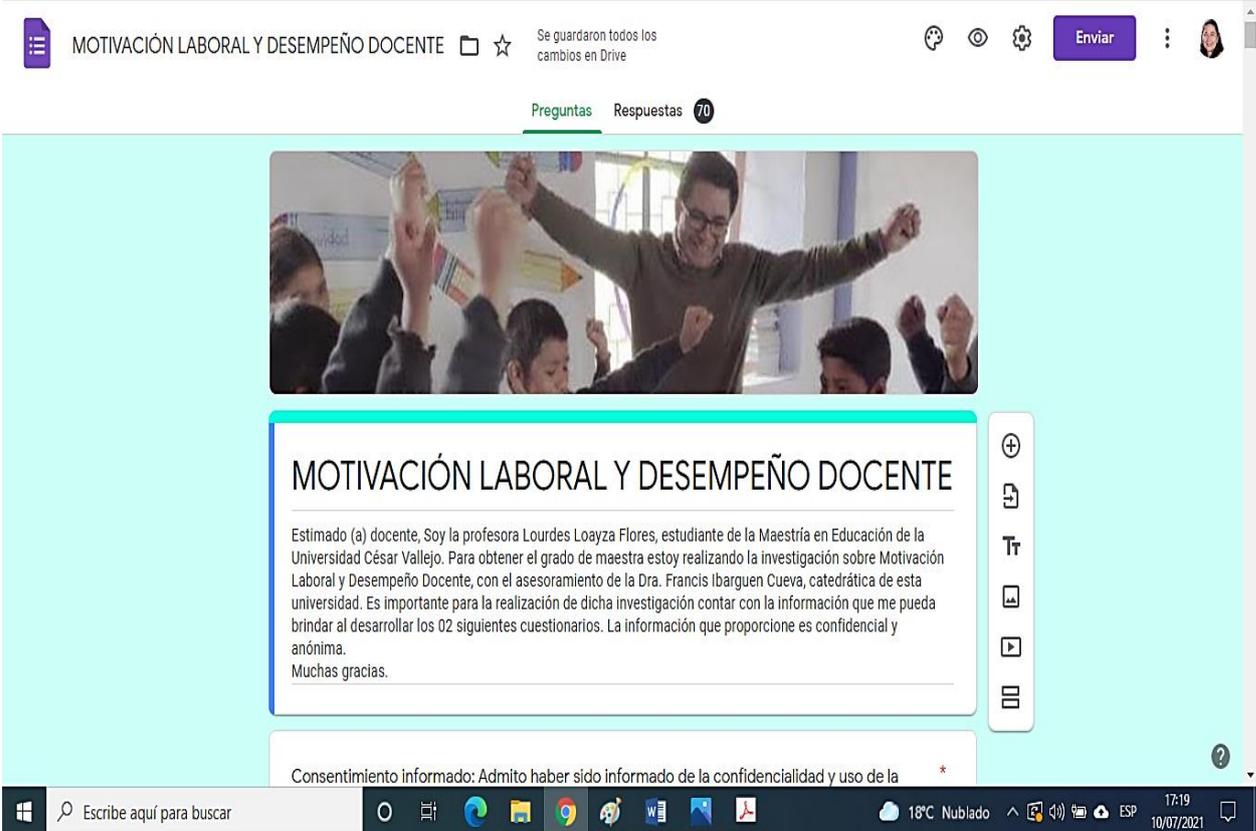
Nombre	Fecha de modificación	Tipo	Tamaño
 alfa cronbach motivacion laboral.spv	15/07/2021 03:56	SPSS Statistics Out...	6 KB
 Resultados descriptivos motivación labor...	15/07/2021 03:56	SPSS Statistics Out...	20 KB
 Estadística.docx	15/07/2021 03:48	Documento de Mi...	273 KB
 Gráficas.xlsx	15/07/2021 03:44	Hoja de cálculo d...	27 KB
 Base de datos.xlsx	15/07/2021 03:42	Hoja de cálculo d...	32 KB
 Confiabilidad motivación laboral.sav	15/07/2021 03:41	SPSS Statistics Dat...	3 KB
 Confiabilidad desempeño docente.sav	15/07/2021 03:40	SPSS Statistics Dat...	3 KB
 alfa cronbach desempeño docente.spv	15/07/2021 03:39	SPSS Statistics Out...	5 KB
 Resultados descriptivos desempeño doce...	15/07/2021 03:36	SPSS Statistics Out...	23 KB
 Resultados inferenciales.spv	15/07/2021 03:36	SPSS Statistics Out...	18 KB
 Baremo de variables - Correlación de spe...	15/07/2021 03:35	SPSS Statistics Dat...	3 KB

ENVÍO DE LOS INSTRUMENTOS AL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN



SENSIBILIZACIÓN A LOS DOCENTES E INFORMACIÓN SOBRE LOS INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO EN GOOGLE FORMS



The screenshot shows a Google Forms interface. At the top, the title 'MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE' is displayed. Below the title, there is a navigation bar with 'Preguntas' and 'Respuestas 70'. A central image shows a teacher and students in a classroom. Below the image, the survey title is repeated, followed by a detailed introduction text. At the bottom of the form, a consent statement is visible. The Windows taskbar at the bottom shows the date as 10/07/2021 and the time as 17:19.

MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

Se guardaron todos los cambios en Drive

Enviar

Preguntas Respuestas 70



MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado (a) docente, Soy la profesora Lourdes Loayza Flores, estudiante de la Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo. Para obtener el grado de maestra estoy realizando la investigación sobre Motivación Laboral y Desempeño Docente, con el asesoramiento de la Dra. Francis Iburguen Cueva, catedrática de esta universidad. Es importante para la realización de dicha investigación contar con la información que me pueda brindar al desarrollar los 02 siguientes cuestionarios. La información que proporcione es confidencial y anónima.
Muchas gracias.

Consentimiento informado: Admito haber sido informado de la confidencialidad y uso de la

Escribe aquí para buscar

18°C Nublado

17:19
10/07/2021

CONSENTIMIENTO INFORMADO

MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado (a) docente, Soy la profesora Lourdes Loayza Flores, estudiante de la Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo. Para obtener el grado de maestra estoy realizando la investigación sobre Motivación Laboral y Desempeño Docente, con el asesoramiento de la Dra. Francis Iburguen Cueva, catedrática de esta universidad. Es importante para la realización de dicha investigación contar con la información que me pueda brindar al desarrollar los 02 siguientes cuestionarios. La información que proporcione es confidencial y anónima.
Muchas gracias.

Consentimiento informado: Admito haber sido informado de la confidencialidad y uso de la información que brinde, la cual es para fines de estudio.

Sugerencias: [Agregar todas](#) | [Sí](#) [Tal vez](#)

Sí

No