



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
EDUCATIVA**

**Desempeño docente y motivación en una institución
educativa - Villa Rica, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Guizado Vivanco, Pilar Yesica (orcid.org/0000-0003-1080-067X)

ASESORA:

Mg. Quispilay Joyos, Gloria Elvira (orcid.org/0000-0002-6453-893X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos los niveles

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi recordado padre que está en el cielo y en mi corazón, quien con su ejemplo me impulsó a luchar por mis ideales y a actuar correctamente, a mi amada madre que es mi apoyo incondicional y un ejemplo de lucha constante, también a mis dos tesoros que son mis hijos Cristhian e Ivanna, mi razón y motivo por quienes me esfuerzo y deseo superarme día a día.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por su gracia infinita al darme el regalo de la vida y ser mi guía constante, a la Universidad César Vallejo por la oportunidad de seguir formándome como profesional, a mi asesora por sus valiosas orientaciones, finalmente al director de la Institución Educativa por la confianza y las facilidades que me brindó para la ejecución de mi tesis.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización de variables	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1	Validación de contenido mediante el juicio de expertos del desempeño docente	15
Tabla 2	Validación de contenido mediante el juicio de expertos de la motivación	16
Tabla 3	Variable 1: Desempeño docente.	19
Tabla 4	Dimensiones de la variable 1: Preparación y desarrollo de la enseñanza	20
Tabla 5	Dimensiones de la variable 1: Creación de ambientes favorables para el aprendizaje	21
Tabla 6	Dimensiones de la variable 1: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	22
Tabla 7	Dimensiones de la variable 1: Profesionalismo docente	23
Tabla 8	Variable 2: Motivación	24
Tabla 9	Dimensiones de la variable 2: Motivación Intrínseca	25
Tabla 10	Dimensiones de la variable 2: Motivación Extrínseca	26
Tabla 11	Dimensiones de la variable 2: Motivación Trascendental	27
Tabla 12	Correlación entre desempeño docente y motivación	28
Tabla 13	Correlación entre motivación y preparación y desarrollo de la enseñanza	29
Tabla 14	Correlación entre motivación y creación de ambientes favorables para el aprendizaje	30
Tabla 15	Correlación entre motivación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	31
Tabla 16	Correlación entre motivación y profesionalismo docente	32
Tabla 17	Evaluación de la normalidad de los datos	74

Resumen

Esta investigación se ejecutó con el propósito de determinar el tipo de relación que existe entre el desempeño docente y la motivación en una Institución Educativa de Villa Rica. En tal sentido se abordó una investigación de tipo básica, de nivel correlacional y diseño no experimental, transversal y correlaciones. La técnica fue el encuestado y los instrumentos fueron los cuestionarios de desempeño docente y motivación debidamente validados y con la confiabilidad alta por encima de 0.08. Los principales resultados indican que el 59.3 % de docentes encuestados consideran que en la institución hay un buen desempeño docente y el 61.1 % de docentes afirman que tienen una alta motivación. Se concluye que, las variables desempeño docente y la motivación de una Institución Educativa de Villa Rica tienen una relación directa o positiva y significativa, puesto que $\alpha = 0.05$ y $p = 0.009$, se confirma que, $p < \alpha$. Además, se muestra un coeficiente de correlación de 0.354**, lo que indica que hay una relación débil en las variables.

Palabras clave: desempeño docente, motivación y motivación laboral.

Abstract

This research was carried out with the purpose of determining the type of relationship that exists between teaching performance and motivation in an educational institution in Villa Rica. In this sense, a basic, correlational, non-experimental, cross-sectional and correlational research was carried out. The technique was the respondent and the instruments were the questionnaires of teaching performance and motivation duly validated and with a high reliability above 0.08. The main results indicate that 59.3% of the teachers surveyed consider that in the institution there is a good teaching performance and 61.1% of the teachers affirm that they are highly motivated. It is concluded that, the variables teaching performance and motivation in an Educational Institution of Villa Rica have a direct or positive relationship, since $\alpha = 0.05$ and $p = 0.009$, it is confirmed that, $\alpha < p$. In addition, a correlation coefficient of 0.354** is shown, indicating that there is a weak relationship in the variables.

Keywords: teaching performance, motivation, work motivation.

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño docente es una variable fundamental en el campo de la educación, sobre todo cuando se relaciona con el desarrollo del aprendizaje en el estudiantado, sin embargo, hace mucho tiempo que no se articula del todo, principalmente por las concepciones didácticas asignadas a la docencia. Es decir, el desempeño docente está siendo afectado por factores psicológicos, sociales, económicos y formativos, por ende, el estado busca superar estas brechas.

Al respecto, a nivel internacional, el objetivo fundamental de la educación debe ser responder a las necesidades sociales. Para ello es necesaria una formación integral que derribe los muros del aula y construya puentes entre lo que sucede dentro y lo que sucede en la sociedad (Boni y Calabuig, 2017). Es preciso llevar a cabo esta tarea involucrando activamente al alumnado (Tarozzi y Mallon, 2019).

Puesto que no se somete a discusión, la trascendencia de la educación, su principal soporte es el docente, puesto que él instruye personas, y para ello requiere de una verdadera vocación. Sin embargo, factores como la pandemia suscitada a fines del 2019 y que aún está vigente, el cambio de una modalidad presencial hacia una virtualidad, la economía, las directivas no adecuadas; entre otras, ocasionan que la motivación del docente merme, y, en consecuencia, decaiga la calidad educativa. Igualmente, el rendimiento académico es bajo en algunos países; en otros, el rendimiento de los docentes y estudiantes es bajo. En referencia a ello, Pedraza et al. (2010) las actividades que realizan los docentes son un factor fundamental y determinante en el campo educativo.

Sin embargo, la realidad nacional del desempeño docente se refleja en investigaciones y encuestas, estas indican que hay prácticas tradicionales que fomentan la apatía y el aburrimiento entre los grupos de estudiantes, todo lo cual sin duda influyó significativamente en los resultados de aprendizaje encontrados. (Cárdenas, 2015).

En el Perú, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2019) hizo de la evaluación del desempeño docente una prioridad bajo la Ley 29944 en su política, aunque los resultados no fueron decepcionantes ya que solo el 0,7% de ellos desaprobaron las evaluaciones anteriores; estos se relacionan únicamente con el desempeño especificado en la ficha de evaluación docente que se realiza.

A nivel local, los docentes en su práctica no están habituados a fomentar una enseñanza innovadora que genere en el estudiante la motivación y el interés para lograr los aprendizajes fundamentales, muchas de las causas de esta desmotivación docente que se transmite a los educandos son extrínsecas: el exceso laboral, la remuneración, la falta de recursos y reconocimiento, las restricciones del currículo, entre otras.

La investigación plantea el siguiente problema general: ¿qué tipo de relación existe entre el desempeño docente y la motivación en una Institución Educativa de Villa Rica, 2022?, planteando de manera específica conocer: ¿qué tipo de relación existe entre la preparación y desarrollo de la enseñanza y la motivación?, ¿qué tipo de relación existe entre la creación de ambientes favorables para el aprendizaje y la motivación?, ¿qué tipo de relación existe entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la motivación?, y ¿qué tipo de relación existe entre el profesionalismo docente y la motivación?

La investigación establece su justificación teórica, considerando que los conceptos, definiciones y teorías considerados en este trabajo, servirán para delimitar el marco teórico conceptual de las variables, el cual podrá utilizarse en futuras investigaciones que aborden el tema de la motivación y el desempeño docente. A nivel metodológico, este trabajo es importante porque permitirá lograr el objetivo de instituir la existencia de una posible relación de la variable, de igual manera el diseño metodológico servirá como referente para otras investigaciones correlacionales. En la práctica, esta investigación es trascendente puesto que, los resultados logrados sobre una posible existencia de la relación entre variables, asentirá que la Institución Educativa de Villa Rica pueda desarrollar estrategias que mejoren la motivación de los docentes y a su vez estos mejoren su desempeño.

Para el desarrollo de la investigación se definió el objetivo general: Determinar el tipo de relación que existe entre el desempeño docente y la motivación en una Institución Educativa de Villa Rica y los objetivos específicos, determinar el tipo de relación que existe entre la preparación y desarrollo de la enseñanza y la motivación, determinar el tipo de relación que existe entre la creación de ambientes favorables para el aprendizaje y la motivación, determinar el tipo de relación que existe entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la motivación y

determinar el tipo de relación que existe entre el profesionalismo docente y la motivación.

Respondiendo a la siguiente hipótesis: Existe una relación directa entre el desempeño docente y la motivación en una Institución Educativa de Villa Rica. Asimismo, las hipótesis específicas, existe una relación directa entre la preparación y desarrollo de la enseñanza y la motivación, existe una relación directa entre la creación de ambientes favorables para el aprendizaje y la motivación, existe una relación directa entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la motivación, y existe una relación directa entre el profesionalismo docente y la motivación.

II. MARCO TEÓRICO

El estudio en cuestión tiene como sustento, antecedentes nacionales e internacionales, y bases teóricas que permiten el entendimiento y el soporte teórico, que se requiere para abordar ambas variables de estudio.

En el nivel internacional tenemos a Flores (2017) publicó un artículo de revisión para instituir la influencia de la violencia en la motivación laboral de los educadores. La metodología fue cualitativa, con un instrumento de entrevista estructurada aplicada a una muestra de 14 docentes mediante un estudio de caso ejecutado en un centro educativo de la ciudad de Mejicanos. Los resultados mostraron que los docentes se sintieron motivados para trabajar en estas condiciones adversas, esto también se reflejó en las percepciones de los estudiantes, quienes vieron que los docentes estaban motivados e interesados en sus estudiantes.

Por su parte, Zuta et al. (2018) publicaron un artículo original para establecer si la motivación influye en el desempeño, utilizando diseños de estudio descriptivos, correlacionales, comparativos y de corte transversal. Se consideró a 28 docentes como la muestra, a ellos se les administró cuestionarios de motivación y desempeño docente. Se concluyó que la motivación tiene un fuerte efecto en el desempeño laboral de los profesores de práctica clínica en las escuelas profesionales de enfermería.

De igual manera, Ordóñez et al. (2020) realizó un artículo de revisión analizando la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la facultad de derecho en Ecuador para establecer un constructo teórico. La metodología utilizada en el estudio se apoyó cualitativamente en una revisión bibliográfica. Para la indagación se aplicó una revisión de literatura descriptiva, con una muestra de 10 artículos sobre las bases legales para el ejercicio de los colegios y el rol del liderazgo institucional. Como conclusión, la ley ecuatoriana reconoce a la educación como un derecho del pueblo y una obligación inexcusable del estado para lograr un sistema educativo de calidad que contribuye a los fines trazados por el estado.

También se tomaron en cuenta, investigaciones del ámbito nacional como el de, Olivera (2019) realizó una investigación para fijar la relación de la motivación y el desempeño docente. Se utilizaron métodos cuantitativos con un diseño descriptivo correlacional. Tanto docentes de primaria y secundaria, conformaron la muestra con un total de 80 participantes. Las herramientas usadas fueron los cuestionarios de motivación y desempeño laboral. Se concluye que existe un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = 0,781$ que indica que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes.

De igual manera, Loayza (2021) desarrolló una investigación sobre motivación laboral y desempeño docente en el Perú, para instituir la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente. Los métodos utilizados fueron cuantitativos, el diseño fue no experimental, de correlación y 70 docentes fueron la muestra analizada. Las herramientas utilizadas fueron los cuestionarios de motivación laboral y desempeño docente. 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). Por lo tanto, las variables de estudio guardan una relación significativa.

Por otra parte, Delgado (2018a), llevó a cabo una tesis magistral para conocer si el desempeño laboral y la motivación docente guardan relación. El paradigma de estudio es investigación básica a nivel descriptivo, utilizando métodos cuantitativos, y un diseño no experimental. En total se tomó en cuenta a 174 docentes de población y 120 como muestra. Como herramientas, se aplicaron el Cuestionario de Desempeño Laboral y el Cuestionario de Motivación. Se estableció una correlación significativa entre las variables.

En referencia a Munaya (2021), quien publicó una investigación magistral para instituir la correlación entre el desempeño docente y la motivación en colegios privados de la provincia de Pisco. Los métodos utilizados fueron cuantitativos, se aplicaron diseños descriptivos-correlativos y no experimentales. Se escogió una muestra no probabilística de 32 educadores. Se aplicaron herramientas de desempeño y motivación laboral. Se encontró que existe una relación significativa entre las variables mencionadas.

Por su parte Delgado (2018b) realizó una investigación magistral para establecer la existencia de relación entre la motivación laboral y el desempeño docente. La tipología de la investigación fue básica, con un diseño de investigación no experimental, descriptivo, correlacional, 82 docentes conformaron la muestra, a quienes se les administró los cuestionarios de motivación laboral y desempeño docente. Se resolvió que la motivación está altamente correlacionada con el desempeño docente.

Toledo (2022), en su investigación magistral, se trazó como propósito instituir la existencia de relación entre el desempeño docente y la motivación laboral. El estudio se desarrolló utilizando métodos cuantitativos y un diseño transversal no experimental. Un total de 45 docentes del Centro de Preparación Universitaria (CPU) fueron la muestra. Las herramientas utilizadas fueron cuestionarios sobre desempeño docente y motivación. Se encontró mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman, que hay correlación positiva y alta estadísticamente. Concluyéndose que, cuando se mejora la motivación laboral se mejorará también el desempeño profesional.

Por otro lado, Misericordia et al. (2021) desarrollaron una investigación para instituir una posible relación entre el desempeño laboral y la motivación. El estudio empleó un enfoque cuantitativo, de campo y descriptivo. La cantidad poblacional fue de 35 docentes y 15 trabajadores de las áreas administrativas. Se aplicaron cuestionarios como instrumentos de medición. La conclusión indica que, los participantes tienen un alto nivel de responsabilidad con la universidad, y se realiza una retribución en función a ello.

Del mismo modo, Medina (2021), en su investigación magistral tuvo como objetivo determinar la influencia de la motivación en el desempeño docente, investigación de enfoque cuantitativo, método no experimental y diseño correlacional. Población integrada por 40 docentes, aplicó la técnica de la encuesta y como instrumentos los cuestionarios para las variables de estudio. En los resultados se aceptó la hipótesis nula con un p valor = 0,075, $Rho = 0,285$. Concluyéndose que la motivación no influye significativamente en el desempeño docente.

Este estudio también considera los fundamentos teóricos que sustentan el trabajo empírico, en primer lugar, abordando el marco teórico para la variable desempeño docente. En este sentido, son muchos los teóricos que han mencionado el concepto de esta variable, como Rojas et al. (2010) señalaron que los sinónimos más comunes utilizados por los autores para definir esta variable son: actuar, trabajar, funcionar, desplegar, cumplir, ejecutar, realizar y hacer, los cuales se refieren principalmente a la acción del sujeto, a lo que hace, a su propia práctica.

Prawirosentono (1999) argumenta que las palabras de desempeño pueden ser utilizadas por individuos o conjuntos de personas de una organización en el camino a lograr legalmente los propósitos esperados de esta, sin infringir las reglas, así como acatar las normas éticas, en cumplimiento de los derechos y compromisos de todos. Como expresa Mangkunegara (2005) el desempeño docente es la consecuencia del trabajo, independientemente de su calidad o cantidad, a partir de la consideración del trabajo, la eficiencia y eficacia de los colaboradores en el desempeño de funciones y responsabilidades que a él le fueron encomendados. Al respecto, Rivai (2005) propone otra interpretación de la actuación, es decir, de manera específica. Resultados del trabajo que se pueden observar y medir en términos de cantidad, calidad, eficacia y eficiencia.

Además, Añorga (2014) menciona que esta variable se relaciona con términos como desempeño laboral, desempeño profesional, desempeño docente, desempeño profesional exitoso, desempeño laboral efectivo y nivel de desempeño de los estudiantes, cuando es asociado con procesos y resultados de aprendizaje. La mayoría de estos términos se pueden encontrar en el contexto educativo, una secta que se originó en el mundo iberoamericano con connotaciones altamente elitistas, precisamente para resaltar las brechas entre clases sociales.

Con respecto al marco conceptual de desempeño docente, Roca (2001) refiere que es la capacidad de los individuos para desempeñar sus oficios, acciones y roles en la diligencia docente, y el beneficio del progreso profesional, institucional y social, la capacidad de demostrar la transformación de nuevos conocimientos y valores y la generación, así como la plena satisfacción personal en la ejecución de las tareas: prudencia, precisión, exactitud, profundidad, calidad y rapidez.

Para Remedios (2005), el desempeño docente configura un sistema de quehaceres que realizan los docentes en relación con las siguientes funciones: métodos de enseñanza, direcciones educativas e investigativas, y la relación entre ellas; con el fin de desarrollar continuamente a los profesionales de la educación, el desempeño se realiza de esta manera Modelar y motivar los niveles, expresando sistemáticamente conocimientos, habilidades, hábitos y capacidades como reflejo de su propia identidad profesional. En conclusión, la comprensión sobre la competencia docente se refiere al Reglamento del Ministerio de Educación Nacional de la República de Indonesia Número 16 de 2007 sobre Cualificación y competencia académica de los docentes. Esta describió que el Estándar de competencia docente se desarrolla completamente a partir de 4 competencias principales de la siguiente manera: (1) competencia pedagógica, (2) personalidad, (3) social, y (4) profesionalismo. Estas cuatro competencias son integradas en el desempeño docente (Maklassa, 2012).

Por otro lado, la variable desempeño docente, tiene como sustento teórico al marco del buen desempeño docente, este es un acumulado de conocimientos, habilidades, responsabilidades y roles necesarios para que el educador pueda tener un buen desempeño en la sociedad y las aulas (Vásquez, Lamb & Leiva 2014).

En Perú, el Ministerio de Educación elaboró formalmente un marco para el buen desempeño docente frente a la interface entre los docentes y la educación peruana. En este marco, se presentaron lineamientos para el correcto desarrollo de la docencia en el Perú, valorando sus funciones dentro de carrera pública enfocada al desempeño, y de la misma manera buscando una formación continua en síntesis (MBDD, 2012). Este documento propone 4 dimensiones, 9 competencias y 40 desempeños. Estos aspectos constituyen un gran avance para la nación peruana en la mejora de las prácticas docentes (Gálvez y Milla, 2018). También considera algunas prácticas a la luz de los requerimientos actuales de la sociedad para convertirlo en un documento obligatorio para la formación y evaluación docente, facilitando el desarrollo de recomendaciones coherentes para su formación.

Según MINEDU (2015), el marco recomienda que los maestros basen su desempeño en 4 dominios: Dominio 1, Preparar a los estudiantes para el

aprendizaje y alcanzar la planificación curricular. Dominio 2, Enseñanza para que los estudiantes aprendan. Dominio 3, Colaboración en la gestión de escuelas relevantes para la comunidad. Dominio 4, Mejora de la Identidad y el expertis Docente, brinda una mirada a los procesos y prácticas que son parte del desarrollo y formación de comunidades docentes profesionales.

Para el presente estudio se ha considerado plantear las dimensiones de desempeño docente de acuerdo al Ministerio de Educación de la República de Chile (Mineduc) está plantea 21 estándares divididos en cuatro actividades de la actividad docente: En primer lugar, está la preparación y desarrollo de la enseñanza, es decir, son el conjunto habilidades educativas y componentes que sirven para la enseñanza aprendizaje. Este tiene como propósito que los estudiantes aprendan mediante la guía docente, quien establece contenidos acordes, a los valores, conocimientos, habilidades, competencias y actitudes. La segunda dimensión, es la creación de ambientes favorables para el aprendizaje, en este caso, es función del docente, generar un entorno que beneficie el aprendizaje, donde se da un flujo de conocimiento.

La tercera dimensión es la enseñanza para el aprendizaje, esta dimensión agrupa todos los procesos de enseñanza aprendizaje que permite a los educandos, lograr la obtención del conocimiento. La institución y el docente tienen la tarea de facilitar las oportunidades de desarrollo para los estudiantes, en función a interacción y socialización de los conocimientos. La última dimensión de esta variable es el profesionalismo docente, es decir la responsabilidad de los maestros en la reflexión sobre sus prácticas y la reformulación de las estrategias de los aprendizajes. También implica su participación y compromiso en la formulación del proyecto educativo en las políticas educativas.

Al abordar la segunda variable, motivación, varios autores definen su naturaleza teórica, por ejemplo, Robbins (2007) la define como a las actitudes que experimentan los individuos, el lugar en el que se involucran, la fuerza, dirección y perseverancia de los esfuerzos para lograr una determinada tarea. Por su parte, Guido (2010) precisa que la motivación es un proceso mental que utiliza medios y comportamientos apropiados para la realización de una actividad.

Así mismo, Sulca (2015) asevera que es lo que direcciona a un individuo a actuar de una determinada manera. Para ello se conjugan procesos psicológicos, físicos e intelectuales que determinan cuán positivo es el comportamiento de una persona y hacia dónde se dirige la energía. Santizo (2018) afirma que es el motor que beneficia a que se logre una acción con éxito. También, Robbins & Judge (2015) conceptualizan a la motivación como una serie de pasos que describe la tenacidad, dirección y perseverancia de una persona para lograr una meta. Dado que la motivación laboral a menudo se asocia con trabajar hacia cada meta, debemos limitar el enfoque de las metas organizacionales a los comportamientos relacionados con el trabajo. También, Ferreiro et al., (2007) mencionan que la motivación es un componente importante de la personalidad humana, es el centro básico de una persona conformado por sus necesidades y motivaciones.

Por otro lado, Reeve (2010) afirma que es importante el conocimiento del entorno laboral y estar motivado puesto que, esto logrará una satisfacción que incremente la productividad. El comportamiento motivado se da por la influencia del ambiente de trabajo y del contenido o características que se brindan. Por ende, el clima laboral es crítico ya que afecta la motivación de las personas (Manjarrez et al., 2020).

Entre los enfoques teóricos de la motivación se destaca la teoría humanista, y así, Woolfolk (2006) señala que la motivación activa los recursos intrínsecos de los individuos, como la autonomía, autoestima, autorrealización y su sentido de competencia. Una de las teorías que explican la motivación está muy relacionada con la teoría del logro; esta manifiesta el valor de los componentes ambientales como la experiencia de socialización de un alumno y sus esfuerzos para lograr un buen desempeño. Atkinson (1969) es considerado uno de los exponentes de este paradigma, para él la conducta humana está orientada al logro debido al conflicto entre las directrices de acercamiento y evitación. La necesidad de lograr y evadir la frustración existe en todas las personas, pero a ritmos diferentes, aceptando así las diferencias individuales en el comportamiento.

Otra teoría que explica esta variable es la motivación de logro. Esto sugiere que los estratos de motivación van coligados con las metas retadoras, la superación de obstáculos y el logro de un alto desempeño en el trabajo profesional. Del mismo

modo, la necesidad de afiliación también motiva la interacción entre personas. (Girardo, et al., 2019). Sin embargo, la teoría detrás de esta investigación es la teoría de los dos factores de Herzberg. Entre los componentes básicos, la motivación de la necesidad de trabajar es la higiene y la motivación. Para Herzberg, estos factores de higiene existen, previenen la insatisfacción, pero sus efectos no aumentan significativa y duraderamente la satisfacción. No obstante, si son inestables, pueden causar insatisfacción, estos son conocidos con elementos de insatisfacción, cuyas categorías son los beneficios, políticas organizacionales y de gestión, relación con los supervisores, espacios de trabajo, habilidades técnicas de los supervisores, salarios y compensaciones, seguridad laboral. y las relaciones con los compañeros (Chiavenato, 2017). La teoría de la motivación de Herzberg (Robbins, 2006) instituye que la motivación intrínseca como reconocimiento del éxito y la responsabilidad es mayor que la oportunidad de autonomía y autodesarrollo.

La Teoría de las Expectativas de Vroom (1964) proporciona la base para la investigación directa o indirecta sobre la motivación laboral basada en cinco conceptos básicos: resultados laborales, valencia, expectativas, instrumentalidad y fuerza motivacional. El último concepto, variable central de este estudio, se refiere al esfuerzo o estrés de la persona motivada. Según Vroom (1964), la fuerza motivadora se obtiene a través del producto de valencia, instrumento y expectativa. Para Frohman (1996), las personas motivadas se esfuerzan más para completar las tareas que las personas desmotivadas.

Silva (2009) confirma que, al medir la efectividad del equipo, es crucial considerar criterios relacionados con la satisfacción y motivación del sujeto, además de los índices de productividad, porque según Erez (1997), menos empleados insatisfechos tendrán mayor disposición para poner en el trabajo conocimientos, esfuerzo y habilidades personales. La motivación afecta las habilidades que desarrollan los individuos, sus trabajos y carreras, y cómo asignan los recursos (p. ej., atención, esfuerzo, tiempo, capital humano y social), lo que a su vez afecta la dirección, la intensidad y la persistencia en las actividades laborales (Kanfer et al. 2017).

Este estudio explora la motivación de los maestros, por lo tanto, es necesario señalar el concepto de motivación laboral. En este sentido, Robbins (2009) afirma que “la voluntad de trabajar hacia las metas de una entidad y las necesidades en contexto son los estados internos que hacen que los resultados se vean atractivos” (p. 56). Sahlan (2002) divide las motivaciones laborales que tiene cada persona en tres grupos en función de las necesidades, la conciencia y las subvenciones de apoyo (refuerzo). Actualmente la motivación en el ámbito laboral es el procedimiento que tiene como etapas, el de activar, dirigir, motivar y conservar la conducta individual en el camino a alcanzar los objetivos organizacionales, por ende, es necesario conocer los factores que motivan la conducta humana, ya que al gestionar la motivación los directivos pueden modificar estos reactivos, haciendo que una institución funcione y los integrantes estén complacidos (García et al., 2016).

Las dimensiones motivacionales consideradas en este estudio incluyen factores externos, motivación extrínseca, factores internos, motivación interna y factores a priori. En este sentido, la dimensión extrínseca, según Chiavenato (2009): “Frederick Herzberg formuló una teoría de dos factores para indicar qué sucede en el ambiente de trabajo y cómo se sienten las personas” (p. 286). Y la dimensión interna, que se refiere a los trabajos que se realizan con el fin de satisfacer una necesidad, no existiendo motivación externa, las aficiones es un ejemplo muy obvio, porque sentimos una sensación de felicidad y superación personal, por otro lado, las condiciones externas son una motivación exterior, que nos impulsa a hacer cosas que a veces no queremos hacer, pero que sabemos que al final valdrán la pena. Esta situación se trata de actividades que nos permiten evolucionar para lograr nuestros objetivos.

La dimensión trascendente es un impulso que mantiene el cuerpo en movimiento y, sin saberlo, lo obliga a actuar de acuerdo con las secuelas de sus propias acciones para auxiliar a los demás. Esta motivación surge cuando de pronto se actúa desinteresadamente. Chiavenato (2009) alude que están relacionados con el cargo y las actividades a realizar.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

En la realización de esta investigación, se consideró pertinente establecer el tipo de investigación. Tal como precisa Ñaupas et al. (2018), este trabajo tiene una tipología básica, porque a partir del conocimiento, se busca estudiar una problemática sin la intervención del investigador. Citando a Ríos (2017) este tipo implica procedimientos sistematizados para lograr el conocimiento y Hernández y Mendoza (2018) consideran que el tipo básica se ocupa en generar conocimientos en base a la observación de las variables.

El diseño planteado para el desarrollo de esta tesis, indica que es no experimental, transversal y correlacional. Los autores, Ñaupas et al. (2018) precisa que el diseño no experimental solo permite describir la problemática en su entorno, lo transversal señala que la aplicación de los cuestionarios se realiza en una oportunidad. Y el diseño correlacional busca establecer la asociación entre variables observables.

3.2. Variables y operacionalización de variables

Variable independiente: Desempeño docente

Definición conceptual: Actividad que desarrolla un profesional, a partir de conocimientos sistemáticos con el fin de ofrecer un servicio relevante a la sociedad en el ámbito educativo (MINEDU, 2015). Por su parte Robalino (2005) refiere que el desempeño docente es la relación directa con el logro académico del alumnado. Y Faria (2016) señala que esta variable se entiende como las prácticas que realizan los docentes.

Definición operacional: Grupo de actividades que desarrolla el docente con el uso de sus capacidades en la planificación y ejecución de la enseñanza, creación de un buen entorno y con profesionalismo, en tal sentido las dimensiones, según el Ministerio de Educación de Chile (2006) son: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la preparación y desarrollo de la enseñanza, el profesionalismo docente y la creación de ambientes favorables para el aprendizaje.

Escala de medición: ordinal.

Variable dependiente: Motivación

Definición conceptual: Como plantea Santrock (2002), la motivación comprende un grupo de motivos por las que los sujetos tienen un determinado comportamiento. Asimismo, Herrera et al. (2014) refiere que la motivación permite entender la conducta humana y Bisquerra (2000) precisa que esta variable es un proceso donde el sujeto debe lograr una meta.

Definición operacional: Las dimensiones motivacionales consideradas en este estudio incluyen factores externos, motivación extrínseca; factores internos, motivación interna y factores a priori, Para el autor Chiavenato (2009), las dimensiones de esta variable son la extrínseca, intrínseca y trascendental.

Escala de medición: ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Tal como precisa Ñaupas et ál. (2018) la población como el conjunto o grupo de individuos, objetos o unidades que comparten características similares susceptibles de ser medidos. De tal forma que la población comprende 54 docentes correspondientes a los tres niveles educativos de una institución educativa del distrito de Villa Rica, Provincia de Oxapampa, región de Pasco.

Ñaupas et al. (2018) indica que, en el muestreo censal, se involucra a todos los integrantes de la población. Por lo tanto, esta investigación tendrá un muestreo censal, aplicándose los instrumentos a un total de 54 participantes.

Criterio de inclusión: Educadores de una institución de la región geográfica ya descrita, región de Pasco, que no tengan impedimento y accedan a desarrollar las encuestas.

Criterio de exclusión: Docentes que no accedan a rellenar los cuestionarios y docentes que rellenen de forma incompleta los instrumentos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con Hernández et al. (2018), la técnica a utilizarse en es el encuestado, porque afirma que esta técnica aplica un instrumento de cálculo en la que se redacta y selecciona información para evaluar las variables. Es así que, como instrumentos se han considerado: el cuestionario de desempeño docente y el cuestionario de motivación.

El diseño del instrumento de desempeño docente contempla su decisión, conceptual, operacional, 4 dimensiones, 8 indicadores y 31 preguntas. El instrumento que mide la variable motivación, presenta 3 dimensiones, 7 indicadores y 26 preguntas, ambos con una escala de medición de tipo ordinal.

Validez y confiabilidad

Validez

Según Mohajan (2017), la validez a menudo se define como la medida en que un instrumento mide lo que afirma medir.

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron validados por expertos

Tabla 1

Validación de contenido mediante el juicio de expertos del desempeño docente

N°	Experto	Pertinencia	Precisión	Claridad	Calificación del instrumento
Experto 1	Bartra Pereyra Dora Angélica	100%	100%	100%	Aplicable
Experto 2	Mucha Sosa Milagros Margot	100%	100%	100%	Aplicable
Experto 3	Acosta Salas María Isabel	100%	100%	100%	Aplicable

El instrumento desempeño docente fue aprobado al 100% por la valoración de expertos en la pertinencia, precisión y calidad del instrumento, determinando su aplicación.

Tabla 2

Validación de contenido mediante el juicio de expertos de la motivación

N°	Experto	Pertinencia	Precisión	Claridad	Calificación del instrumento
Experto 1	Bartra Pereyra Dora Angélica	100%	100%	100%	Aplicable
Experto 2	Mucha Sosa Milagros Margot	100%	100%	100%	Aplicable
Experto 3	Acosta Salas María Isabel	100%	100%	100%	Aplicable

El instrumento motivación fue aprobado al 100% por la valoración de expertos en la pertinencia, precisión y calidad del instrumento y por lo tanto determinando su aplicación.

Confiabilidad

La confiabilidad se determinó mediante una prueba piloto y obtener el Alfa de Cronbach y su interpretación en base a la escala correspondiente

El alfa de Cronbach es una prueba de confiabilidad desarrollada por Cronbach (1951) y utilizada en medir la consistencia interna de un conjunto de preguntas dicotómicas o proporcionales en una encuesta. En otras palabras, el Alfa de Cronbach nos dice cómo el cambio en los elementos es proporcional entre sí como grupo. (Cucos, 2022).

La confiabilidad de la variable desempeño docente se realizó mediante el coeficiente de alfa de Cronbach, el resultado precisa un valor de 0.772, el cual, según Ruiz-Bolívar (2002) se considera como confiabilidad alta, por lo tanto, el instrumento es aplicable.

La confiabilidad de la variable motivación se realizó mediante el coeficiente de alfa de Cronbach, el resultado precisa un valor de 0.764, el cual, según Ruiz-Bolívar (2002) se considera como confiabilidad alta, por lo tanto, el instrumento es aplicable.

3.5 Procedimientos

En la ejecución de esta investigación contempla una revisión de artículos científicos, diarios, libros de metodología y otros; con el objeto de identificar los objetivos de la investigación, las dimensiones que permitirán la medición de las variables y la consolidación de los instrumentos de aplicación (los cuestionarios).

La obtención de los datos se realizará mediante un cuestionario impreso, el cual se distribuirá a los docentes de un colegio del distrito de Villa Rica, provincia de Oxapampa, región de Pasco, previa coordinación e información de consentimiento de cada uno de los participantes, esta aplicación se desarrollará de forma presencial. Luego de completadas las encuestas se procederá al procesamiento de la información.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos serán tabulados a través de la categorización de cada instrumento en una hoja de cálculo de Excel, luego serán trasladados a formato digital en el paquete estadístico del programa IBM SPSS, versión 26, para realizar el proceso estadístico descriptivo a través de un análisis de frecuencia. Posteriormente se realizará el cálculo y categorización de las variables y dimensiones. Se utilizó estadística inferencial, a través de la prueba de correlación Rho de Spearman, considerando la escala de calificación ordinal.

3.7 Aspectos éticos

Se respetó los principios éticos de la Universidad, en el artículo 3 se indica que, se debe respetar la privacidad de los participantes o encuestados resguardando sus datos personales y toda información relacionado a ello.

Se consideró el respeto al derecho de autoría intelectual, por lo tanto, cada concepto o decisión considerada en esta tesis señala mediante citas y referencias, al autor que elaboró una teoría o concepto, a través de la norma APA en su séptima edición.

La investigación estuvo sujeta a los aspectos éticos considerados en el código de ética UCV (2017). El artículo 7 de este código de ética señala que se debe resguardar la confidencialidad de la información personal de los encuestados y el artículo 3 que indica que se debe tener en cuenta un riguroso proceso de investigación en la recopilación de los datos y su procesamiento.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivos

Tabla 3

Variable 1: Desempeño docente.

	F	%
Bueno	32	59,3
Muy bueno	22	40,7
Total	54	100,0

Nota. Resultados logrados de data procesada

Los resultados descriptivos de esta variable indican que existe un 59.3 % de docentes que consideran que en la institución hay un buen desempeño docente y el 40.7 % de participantes señala que hay un muy buen desempeño docente, en relación a la tabla 1.

Tabla 4*Dimensiones de la variable 1: Preparación y desarrollo de la enseñanza*

	F	%
Regular	2	3,7
Bueno	29	53,7
Muy bueno	23	42,6
Total	54	100,0

Nota. Resultados logrados de data procesada.

La tabla 4 revela que el 3.7 % de encuestados consideran que hay una regular preparación y desarrollo de la enseñanza, el 53.7 % tiene una buena percepción de esta dimensión y el 42.6 % tiene una muy buena preparación y desarrollo de la enseñanza.

Tabla 5

Dimensiones de la variable 1: Creación de ambientes favorables para el aprendizaje

		F	%
Válido	Regular	14	25,9
	Bueno	39	72,2
	Muy bueno	1	1,9
	Total	54	100,0

Nota. Resultados logrados de data procesada.

La tabla 5 muestra que el 25.9 % tiene una regular creación de ambientes favorables para el aprendizaje, el 72.2 % una buena percepción de esta dimensión y el 1.9 % considera que tiene una muy buena percepción del desarrollo de esta dimensión.

Tabla 6

Dimensiones de la variable 1: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

	F	%
Bueno	14	25,9
Muy bueno	40	74,1
Total	54	100,0

Nota. Resultados logrados de data procesada.

La tabla 6 demuestra que, el 25.9 % considera que hay una buena enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y un 74.1% indica que hay muy buena percepción del desarrollo de esta variable.

Tabla 7*Dimensiones de la variable 1: Profesionalismo docente*

	F	%
Regular	8	14,8
Bueno	40	74,1
Muy bueno	6	11,1
Total	54	100,0

Nota. Resultados logrados de data procesada.

De la siguiente tabla 7 el 14.8 % considera que hay un regular profesionalismo docente, el 74.1 % buen profesionalismo docente y el 11.1 % muy buen profesionalismo docente.

Tabla 8*Variable 2: Motivación*

	F	%
Regular	2	3,7
Alta	33	61,1
Muy alta	19	35,2
Total	54	100,0

Nota. Resultados logrados de data procesada

Los resultados logrados de la variable motivación muestran que, el 3.7 % de encuestados tiene una regular motivación, el 61.1 % tiene una alta motivación y el 35.2 % de los docentes encuestados señalan que tienen una muy alta motivación, de acuerdo a la tabla 8.

Tabla 9*Dimensiones de la variable 2: Motivación Intrínseca*

	F	%
Alta	17	31,5
Muy alta	37	68,5
Total	54	100,0

Nota. Resultados logrados de data procesada

La tabla 9, indica que el 31.5 % de participantes considera que hay una alta motivación intrínseca y el 68.5 % indica que hay una muy alta motivación intrínseca.

Tabla 10*Dimensiones de la variable 2: Motivación Extrínseca*

	F	%
Regular	20	37,0
Alta	34	63,0
Total	54	100,0

Nota. Resultados logrados de data procesada

De la tabla 10, se observa que el 37 % de encuestados considera que tiene una motivación extrínseca regular y el 63 % tiene una motivación extrínseca alta.

Tabla 11*Dimensiones de la variable 2: Motivación Trascendental*

	F	%
Regular	5	9,3
Alta	41	75,9
Muy alta	8	14,8
Total	54	100,0

Nota. Resultados logrados de data procesada.

La tabla 11, muestra que el 9.3 % tiene una motivación trascendental regular, el 75.9 % de encuestados tiene una motivación trascendental alta y el 14.8 % tiene una motivación trascendental muy alta.

4.2. Análisis inferenciales

4.2.1. Contraste de hipótesis

Puesto que los datos tienen una distribución libre, se ha considerado realizar la prueba de hipótesis a través de la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

A. Hipótesis general

Ha: Existe una relación directa entre el desempeño docente y la motivación en una Institución Educativa de Villa Rica.

Ho: No existe una relación directa entre el desempeño docente y la motivación en una Institución Educativa de Villa Rica.

$$\alpha = 0.05$$

Tabla 12

Correlación entre desempeño docente y motivación

			Motivación
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coef. de corr.	,354
		Sig.	,009
		N	54

Nota. Resultados logrados de data procesada

Regla de decisión:

si $\alpha < p$, se rechaza Ho.

si $\alpha > p$, se rechaza Ha.

En la tabla 13 se evidencia que, el coeficiente de correlación y la significancia bilateral confirman la existencia de relación entre las variables de estudio, puesto que $\alpha = 0.05$ y $p = 0.009$, se confirma que, $\alpha < p$, se rechaza Ho y se acepta Ha: existe una relación directa entre el desempeño docente y la motivación en una Institución Educativa de Villa Rica. Por lo tanto, existe una relación directa entre las variables desempeño docente y la motivación.

A. Hipótesis específica 1

Ha: existe una relación directa entre la preparación y desarrollo de la enseñanza y la motivación.

Ho: no existe una relación directa entre la preparación y desarrollo de la enseñanza y la motivación.

$\alpha = 0.05$

Tabla 13

Correlación entre motivación y preparación y desarrollo de la enseñanza

			Preparación y desarrollo de la enseñanza
Rho de Spearman	Motivación	Coef. de corr.	,267
		Sig.	,051
		N	54

Nota. Resultados logrados de data procesada.

Regla de decisión:

si $\alpha < p$, se rechaza Ho.

si $\alpha > p$, se rechaza Ha.

En la tabla 14 se evidencia un coeficiente de correlación de 0.267 y una significancia de 0.051, esto permite afirmar una correlación, puesto que $\alpha = 0.05$ y $p = 0.051$, se confirma que, $\alpha > p$, se rechaza Ha y se acepta Ho: no existe una relación directa entre la preparación y desarrollo de la enseñanza y la motivación. Por lo tanto, no existe una relación directa entre la dimensión preparación y desarrollo de la enseñanza y la motivación.

A. Hipótesis específica 2

Ha: existe una relación directa entre la creación de ambientes favorables para el aprendizaje y la motivación.

Ho: no existe una relación directa entre la creación de ambientes favorables para el aprendizaje y la motivación.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 14

Correlación entre motivación y creación de ambientes favorables para el aprendizaje

		Creación de ambientes favorables para el aprendizaje	
Rho de Spearman	Motivación	Coef. de corr.	,139
		Sig.	,316
		N	54

Nota. Resultados logrados de data procesada.

Regla de decisión:

si $\alpha < p$, se rechaza Ho.

si $\alpha > p$, se rechaza Ha.

La tabla 15 presenta un coeficiente de correlación de 0.139 y una significancia de 0.316 que rechaza la Ha, puesto que $\alpha = 0.05$ y $p = 0.316$, se confirma que, $\alpha > p$, se rechaza Ha y se acepta Ho: no existe una relación directa entre la creación de ambientes favorables para el aprendizaje y la motivación. Por lo tanto, no existe una relación directa entre la creación de ambientes favorables para el aprendizaje y la motivación.

A. Hipótesis específica 3

Ha: existe una relación directa entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la motivación.

Ho: no existe una relación directa entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la motivación.

$\alpha = 0.05$

Tabla 15

Correlación entre motivación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	
Rho de	Motivación	Coef. de corr.	,351
Spearman		Sig.	,009
		N	54

Nota. Resultados logrados de data procesada.

Regla de decisión:

si $\alpha < p$, se rechaza Ho.

si $\alpha > p$, se rechaza Ha.

La tabla 16 indica un coeficiente de correlación de 0.351 y una significancia bilateral de 0.009, estos valores permiten aseverar la existencia de una relación, puesto que $\alpha = 0.05$ y $p = 0.009$, se confirma que, $\alpha < p$, se rechaza Ho y se acepta Ha: existe una relación directa entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la motivación. Por lo tanto, existe una relación directa entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la motivación.

A. Hipótesis específica 4

Ha: existe una relación directa entre el profesionalismo docente y la motivación.

Ho: no existe una relación directa entre el profesionalismo docente y la motivación.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 16

Correlación entre motivación y profesionalismo docente

		Profesionalismo docente	
Rho de	Motivación	Coef. de corr.	,401
Spearman		Sig.	,003
		N	54

Nota. Resultados logrados de data procesada.

Regla de decisión:

si $\alpha < p$, se rechaza Ho.

si $\alpha > p$, se rechaza Ha.

De acuerdo con la tabla 17 hay un coeficiente de correlación de 0.401 y una significancia bilateral de 0.003, esto permite afirmar que hay una correlación entre las variables, puesto que $\alpha = 0.05$ y $p = 0.003$, se confirma que, $\alpha < p$, se rechaza Ho y se acepta Ha: existe una relación directa entre el profesionalismo docente y la motivación. Por lo tanto, existe una relación directa entre el profesionalismo docente y la motivación.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos nos muestran que existe una relación entre el desempeño docente y la motivación en un centro escolar de Villa Rica, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman dio como resultado $Rho = 0,354$ y un p valor = $0,009 < .05$, siendo una correlación positiva baja y estadísticamente significativa. Este resultado converge con Loayza (2021), quien en sus resultados llega a la misma conclusión de una correlación positiva $Rho = 0,462$ y un p valor = $0,000$, lo que confirmó la validez de significatividad entre las dos variables. Para el autor esto significa que, cuanto más motivados están los docentes su rendimiento mejora. De hecho que la motivación es un factor fundamental para mejorar el desempeño docente y por ello también se tienen que ver que como factor motivante en los docentes es la remuneración y ese es uno de los grandes problemas del sector docente a nivel Perú, por cuanto un docente tiene que trabajar en dos lugares para poder cumplir con sus obligaciones y responsabilidades en sus hogares por cuanto la remuneración no les alcanza para mantener sus hogares ese es uno de los grandes factores que inciden en el desempeño docente. Y en este aspecto debemos de considerar a Robbins (2009) quien señalo que la voluntad de trabajar hacia las metas de una entidad y las necesidades en contexto son los estados internos que hacen que los resultados se vean atractivos y asimismo Sahlan (2002) indica que todas las personas tienen motivaciones laborales en tres grupos en función de las necesidades, la conciencia y las subvenciones de apoyo (refuerzo) y en el ámbito laboral en esto deben de tener en cuenta que la motivación se debe de activar y dirigir en los colaboradores.

En lo referente a la primera hipótesis específica. Se dio un coeficiente de correlación del 0.267 y una significancia de $0,051$ en el cual el p valor = $0,051 > \alpha = 0.05$ por lo cual; No existe una relación directa entre la preparación y desarrollo de la enseñanza y la motivación. Este resultado nos indica que la dimensión no influye en la motivación. Según los resultados la percepción de los docentes es que existe un $53,7\%$ de un nivel bueno en lo referente a la preparación y desarrollo de la enseñanza esta dimensión permite a los estudiantes la obtención del conocimiento, que según los docentes ellos cumplen en un nivel bueno en la preparación y desarrollo de la enseñanza.

Concordando con Medina (2021) quien en su investigación concluye que aceptó la hipótesis nula por tener un p valor = 0,075 el cual le indicó que la motivación no influye en el desempeño docente.

La segunda hipótesis específica no existe una relación directa entre la creación de ambientes favorables para el aprendizaje y la motivación. Por lo tanto, no existe una relación directa entre la creación de ambientes favorables para el aprendizaje y la motivación con un p valor = 0,316, el cual nos indica que los ambientes no son favorables para el aprendizaje y la motivación y ello debe de mejorarse y esto se demuestra por cuanto la realidad de las instituciones educativas en el país es muy preocupante por cuanto el estado no hace nada por generar ambientes favorables para el aprendizaje. En base a los resultados descriptivos el 25.9 % de docentes encuestados indica que hay una regular creación de ambientes favorables para el aprendizaje, el 72.2 % una buena percepción de esta dimensión. Además, el 25.9 % de encuestados considera que hay una buena enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y un 74.1% muy buena enseñanza. También el 14.8 % considera que hay un regular profesionalismo docente y el 74.1 % considera que hay un buen profesionalismo docente. Como se puede observar líneas arriba, el desempeño docente en la institución evaluada tiene muy buenos indicadores, sucede de igual manera en sus dimensiones, sin embargo, hay porcentajes minoritarios que afirman que el desempeño docente y sus dimensiones no se están desarrollando de manera adecuada dentro de la institución, todas las organizaciones deben buscar la excelencia de los procesos y acciones, por lo tanto se hace necesario plantear estrategias que mejoren los indicadores del desempeño docente.

La variable motivación tiene como principales hallazgos descriptivos, al 61.1 % de docentes quienes afirman que tienen una alta motivación y el 35.2 % tienen una muy alta motivación. En la primera dimensión el 31.5 % de participantes considera que hay una alta motivación intrínseca y el 68.5 % indica que hay una muy alta motivación intrínseca. De igual manera, el 75.9 % de encuestados tiene una motivación trascendental alta y el 14.8 % tiene una motivación trascendental muy alta. En concordancia con la anterior variable, esta tiene resultados similares, sin embargo, también existen brechas frente a la motivación laboral docente.

La hipótesis específica fue que existe una relación directa entre el profesionalismo docente y la motivación. Se logró demostrar que existe un coeficiente de correlación de 0.401 y una significancia bilateral de 0.003, esto permite afirmar que hay una correlación entre las variables, puesto que $\alpha = 0.05$ y $p = 0.003$, se confirma que, $\alpha < p$, se rechaza H_0 y se acepta H_a : existe una relación directa entre el profesionalismo docente y la motivación. Por lo tanto, existe una relación directa entre el profesionalismo docente y la motivación.

Infiriéndose, en todos los casos se muestra una correlación positiva, con niveles bajo y moderado, lo que demuestra que no existe una relación alta entre las variables, es decir que el desempeño laboral depende de otros factores que se hacen necesario estudiar en la posteridad, de esta manera se podrá mejorar el desempeño docente.

Convergiendo con Flores (2017) en su artículo encontró que, los docentes se sintieron motivados para trabajar en estas condiciones adversas. Además, Zuta et al. (2018) establecieron que la motivación influye en el desempeño, concluyéndose que la motivación tiene un fuerte efecto en el desempeño laboral. En ambos casos se determina la relación, tanto de causa, efecto y de asociación, pero en diferentes niveles, esto demuestra que los resultados tienden a variar, de acuerdo a las circunstancias.

Por su parte, Ordóñez et al. (2020) quienes desarrollaron un artículo de revisión analizando la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el marco de la ley ecuatoriana, reconoce a la educación como un derecho del pueblo y una obligación inexcusable del estado para lograr un sistema educativo de calidad que contribuye a los fines trazados por el estado. Y Olivera (2019) concluyó que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño docente. Es decir, la presencia de una buena motivación conducirá a un buen desempeño docente y viceversa. Ambos concuerdan con los resultados de esta investigación, sin embargo, nuevamente los niveles de correlación se dan en diferentes valores.

Coincidiendo con Loayza (2021), sus resultados precisan que la motivación laboral se asoció con el desempeño a un nivel moderado. Y Delgado (2018a), determinó una correlación significativa entre las variables. Además, Munaya (2021), demostró que, existe una relación significativa entre las variables mencionadas. De igual manera, Delgado (2018b) confirmó que la motivación está altamente correlacionada con el desempeño docente. Al respecto, estos resultados no se diferencian de los encontrados en esta investigación y se reitera la importancia de conocer la correlación entre dos variables, puesto que permite encontrar factores que coadyuvan al buen desempeño docente.

Toledo (2022), concluyó que, cuando se mejora la motivación laboral se mejorará también el desempeño profesional. Misericordia et al. (2021) quienes concluyeron que los participantes tienen un alto nivel de responsabilidad con la universidad, y se realiza una retribución en función a ello. Añorga (2014) menciona que esta variable se relaciona con términos como desempeño laboral, desempeño profesional, desempeño docente, desempeño profesional exitoso, desempeño laboral efectivo y nivel de desempeño de los estudiantes, cuando es asociado con procesos y resultados de aprendizaje. Nuevamente se reitera la generalización de los resultados inferenciales.

La teoría, la variable desempeño docente, tiene como sustento teórico al marco del buen desempeño docente, donde se indica que esta variable es el conjunto de conocimientos, habilidades, responsabilidades y roles necesarios para que el educador pueda tener un buen desempeño en la sociedad y en las aulas (Vásquez, Lamb & Leiva 2014). Puesto que los resultados no son desfavorables, estos aspectos teóricos se cumplen dentro de la institución evaluada, pero no al 100 %, por lo tanto, se deben tener en cuenta los resultados presentados en esta investigación para plantear estrategias que mejoren el desempeño docente.

En los enfoques teóricos de la motivación se destaca la teoría humanista, al respecto, Woolfolk (2006) señala que la motivación activa los recursos intrínsecos de los individuos, como la autonomía, autoestima, autorrealización y su sentido de competencia. Atkinson (1969) detalla que la conducta humana está orientada al logro debido al conflicto entre las directrices de acercamiento y evitación. De

acuerdo con los resultados descriptivos e inferenciales, se infiere que la motivación debe mejorarse y, sobre todo buscar y concretar acciones que aporten con la motivación docente en la búsqueda del buen desempeño.

Por otro lado, es imperante señalar que la principal fortaleza de la investigación es el diseño y el enfoque. El diseño planteado permitió desarrollar la investigación en la prueba de hipótesis. El enfoque permitió tener resultados descriptivos que dieron acceso a obtener resultados inferenciales y realizar un diagnóstico situacional de la institución. Con respecto a la debilidad metodológica, se puede mencionar al nivel de investigación, puesto que limita las posibilidades dentro de los resultados logrados.

Esta tesis es relevante porque aporta con datos tanto descriptivos como inferenciales que servirán como base o principio en la formulación de investigaciones de diferente nivel. Además, en lo social, los estudiantes podrán lograr una buena educación en la medida que factores como la motivación, mejoren en el contexto actual que se viene dando.

VI. CONCLUSIONES

Primero: De acuerdo al objetivo general: Determinar el tipo de relación que existe entre el desempeño docente y la motivación en una Institución Educativa de Villa Rica, se concluye que, las variables desempeño docente y la motivación de una Institución Educativa de Villa Rica tienen una relación directa o positiva, puesto que $\alpha = 0.05$ y $p = 0.009$, se confirma que, $\alpha < p$. Además, se muestra un coeficiente de correlación de 0.354, lo que indica que hay una relación débil en las variables de acuerdo a la tabla 11.

Segundo: En función al primer objetivo específico, determinar el tipo de relación que existe entre la preparación y desarrollo de la enseñanza y la motivación, se concluye que, la dimensión preparación y desarrollo de la enseñanza y la motivación de una Institución Educativa de Villa Rica no tienen una relación directa o positiva, puesto que $\alpha = 0.05$ y $p = 0.051$, se confirma que, $\alpha > p$, como se muestra en la tabla 12.

Tercero: De acuerdo al segundo objetivo específico determinar el tipo de relación que existe entre la creación de ambientes favorables para el aprendizaje y la motivación, se concluye que, la dimensión creación de ambientes favorables para el aprendizaje y la motivación de una Institución Educativa de Villa Rica no tienen una relación directa o positiva, puesto que $\alpha = 0.05$ y $p = 0.316$, se confirma que, $\alpha > p$, como se presenta en la tabla 13.

Cuarto: En función al objetivo específico 3, determinar el tipo de relación que existe entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la motivación, se concluye que, la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la motivación de una Institución Educativa de Villa Rica tienen una relación directa o positiva, puesto que $\alpha = 0.05$ y $p = 0.009$, se confirma que, $\alpha < p$. Además, se muestra un coeficiente de correlación de 0.351, lo que indica que hay una relación débil en las variables de acuerdo a la tabla 14.

Quinto: Respecto al objetivo específico 4, determinar el tipo de relación que existe entre el profesionalismo docente y la motivación, se concluye que, la dimensión profesionalismo docente y la motivación de una Institución Educativa de Villa Rica tienen una relación directa o positiva, puesto que $\alpha = 0.05$ y $p = 0.009$, se confirma que, $\alpha < p$. Además, se muestra un coeficiente de correlación de 0.401, lo que indica que hay una relación moderada en las variables de acuerdo a la tabla 15.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Al director de la Institución Educativa de Villa Rica se recomienda implementar un Programa de Fortalecimiento sobre Motivación y Desempeño Docente en la entidad educativa con la participación activa de los docentes, con el propósito de mejorar el desempeño docente.
- Segunda:** A los Coordinadores pedagógicos implementar Talleres sobre la preparación y desarrollo de la enseñanza y la motivación para los docentes, para que estos mejoren su desempeño docente en beneficio de los estudiantes.
- Tercera:** A los Coordinadores pedagógicos de la institución educativa que organice de forma estructurada la creación de ambientes favorables para el aprendizaje en permanente comunicación con los coordinadores y docentes encargados de todas las áreas.
- Cuarta:** A los Coordinadores pedagógicos realizar Talleres sobre nuevas metodologías de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, de acorde al avance de la tecnología y que los docentes estén capacitados con las últimas tendencias en la educación moderna el cual ira en beneficio de los estudiantes.
- Quinta:** Se recomienda a la institución brindar talleres sobre profesionalismo docente, actitud frente al aprendizaje, autoestima u otros que contribuyan a la formación personal emocional y ética de los docentes para que potencien sus habilidades blandas.

REFERENCIAS

- Añorga, J. (2014). La Educación Avanzada y el Mejoramiento Profesional y Humano. *VARONA*, (58),19-31. ISSN: 0864-196X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360634165003>
- Atkinson, J. (1969). Change of activity: A new focus for the theory of motivation. En T. Mischel, *Human action: Conceptual and empirical issues*. New York: *Academic Press*, pp. 105-133.
- Bennett, V., & Levinthal, D. (2017). Firm lifecycles: Linking employee incentives and firm growth dynamics. *Strategic Management Journal*, 38(10), 2005-2018. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/smj.2644>.
- Bisquerra, R. (2000). Educación emocional y bienestar. Barcelona: CISSPRAXIS. https://www.ub.edu/web/ub/es/estudis/oferta_formativa/masters_propis/fitxa/E/202011395/index.html.
- Boni, A. y Calabuig, C. (2017). Education for Global Citizenship at Universities. *Journal of Studies in International Education*, 21(1), 22-38. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1028315315602926>.
- Cárdenas, J. (2015). *Rúbrica y desempeño docente en la provincia de Huancayo*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional del Centro del Perú. Perú. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4149>.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México: McGraw-Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%20ra%20ed.pdf>.
- Chiavenato, I. (2017). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. México: McGraw-Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf.
- Cucos, L. (27 de enero de 2022). *How To Calculate Cronbach's Alpha in SPSS*. <https://uedufy.com/how-to-calculate-cronbachs-alpha-in-spss/>.

- Delgado, E. (2018a). *Motivación y desempeño laboral en docentes de la Red 18, Ugel 04, Comas*. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19272?show=full>
- Delgado, F. (2018b). *Motivación laboral y desempeño docente en las instituciones educativas Martín Adán y Enrique Guzmán y Valle – Los Olivos 2018*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17747>
- Faria, A., Reis, P. y Peralta, H. (2016). La formación de profesores: ¿formación continua o formación postgraduada? Perspectivas de profesores y de líderes de las escuelas. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(2), 289-296 DOI:
<http://dx.doi.org/10.6018/reifop.19.2.25489>
- Ferreiro, O., León, I., Piñero, M. y Rangel, D. (2008). La motivación como núcleo central para el ingreso y calidad del egresado. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 11(2), 13-20. Recuperado de
<http://scielo.sld.cu/pdf/rpr/v11n2/rpr03207.pdf>.
- Fischman, D. y Matos, L. (2014). *Motivación 360° Cómo incrementarla en la vida y en la empresa*. Lima, Perú: Planeta.
<https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/illustro/article/download/1236/620/3787>.
- Flores, M. (2017). Motivación y resiliencia en el docente. Fortaleza y oportunidad para la escuela en El Salvador. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, XLVII (3-4), 141-154. ISSN: 0185-1284. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27054113008>.
- Frohman, M. (1996). Unleash urgency and action. *Industry Week*, 245(20), 13-23.
<https://www.redalyc.org/journal/3967/396766539001/html/>.
- Gálvez, E. y Milla, R. (2018) Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco del Buen Desempeño Docente. *Rev. Propósitos y recomendaciones* vol. 2, núm. 6. Recuperado de
<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>

- García, D., Londoño, C., & Ortiz, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Psyconex*, 8(12).
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>.
- González, D. (2008). Psicología de la motivación. *Ciencias Médicas.Hair*.
http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/PsicologiadelMotivacion.pdf
- Guclu, H., & Guney, S. (2017). The effect of the motivation techniques used by managers to increase the productivity of their workers and an application. *Business Management Dynamics*, 6(7), 1-18.
http://bmdynamics.com/issue_pdf/bmd110694-%2001-18.pdf.
- Guirado, D., García, M., & Gálvez, A. (2019). La motivacion laboral: una revisión de la literatura. *Revista interncional La Nueva Gestion Organizacional*, 14-45.
https://www.researchgate.net/publication/336130102_La_motivacion_labora_l_una_revision_de_la_literatura.
- Guo, L., Tobias, J., Bendoly, E., & Hu, Y. (2017). Different departments, different drivers: Asymmetry in antecedents and outcomes of voluntary knowledge exchange between sales and production functions. *International Journal of Operations & Production Management*, 37(8), 1031-1053.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOPM-01-2016-0046/full/html>.
- Hernández, S. y Mendoza, P. (2018). Metodología de la Investigación.
- Herrera, F., Ramírez, M., Roa, J., y Herrera, I. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. *Revista Iberoamericana de Educación*, Sección de Investigación, N° 37/2. España.
<https://rieoei.org/historico/investigacion/625Herrera.PDF>.
- Jiménez, A. & Bueno, J. (2003). ¿Qué motiva a sus colaboradores?: descúbralo y mejore el rendimiento: no hay recetas. Madrid: *Fundación Confemetal*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=174128>.
- Khan, I., & Baloch, Q. (2017). Performance based pay: A moderator of relationship between employee workplace behavior and organization

- productivity. *Journal of Managerial Sciences*, 11(1), 39-50.
https://www.researchgate.net/publication/356509847_Performance_Based_Pay_A_Moderator_of_Relationship_between_Employee_Workplace_Behavior_and_Organization_Productivity.
- Loayza, L. (2021). *Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71794>
- López-Arellano, H., Vélez-Salazar, M., & Franco-López, J. (2017). Percepciones acerca de la motivación docente en personal directivo de instituciones de educación secundaria en la zona metropolitana de Medellín, 2015. *Revista Electrónica Educare*, 21(2), 1–23.
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/7556>
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades directivas* (2a ed.). McGraw-Hill.
<http://sedboyaca.gov.co/wp-content/uploads/2020/05/habilidades-directivas.pdf>.
- Maklassa. (2012). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Guru dan Kualitas Pendidikan di Provinsi Sulawesi Selatan*. Disertasi PPs-UMI. Unpublisher, Makassar, Indonesia.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/833>.
- Manjarrez, N., Boza, J., Mendoza, J., & Mendoza, E. (2020). La Motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 359-365.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359.
- Medina, V. (2021). *Motivación y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac, 2021*. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67399>
- MINEDU (2015) Marco del Buen Desempeño Docente. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2019). *Evaluación Ordinaria del Desempeño Docente 2017 Nivel Inicial-Tramo I. Informe nacional* Recuperado de <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11565198575Informe-Final-EDD-2017-Tramo-I.pdf>.
- Ministerio de educación de Chile (2003), desempeño docente, desde <http://campusVirtualUsil.edu.pe/home/pame/wpcontent>
- Mishra, P., Pandey, C., Gupta, A., Sahu, C., & Keshri, A. (2019). *Descriptive Atatistics and Normality Tests for Statiscal Data. National Library of Medicine*, 22(1),67-72.
https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.4103%2Faca.ACA_157_18
- Mohajan, H. (1 de octubre de 2017). *MPRA* . Obtenido de Two Criteria for Good Measurements in Research: Validity and Reliability: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/83458/1/MPRA_paper_83458.pdf
- Moncada, P. (2019). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes universitarios de una institución educativa privada de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional, Universidad San Ignacio de Loyola.
<https://repositorio.usil.edu.pe/items/c9de1346-572c-4d2c-9e54-bb77a988b78e>.
- Munaya, A. (2021). *Motivación y desempeño docente en una Institución educativa privada de la provincia de Pisco, 2021*. Universidad César Vallejo.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2939546>.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis (Quinta ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. doi:ISBN. 978-958-762-876-0
- Olivera, M. (2019). *Motivación Y Desempeño De Los Docentes De Una Institución Educativa, Los Aquijes - Ica*. Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38341>.
- Ordoñez, C.; Castillo, D.; Ordoñez, A.; Orbe, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano *Journal of*

business and entrepreneurial studies, vol. 4, núm. 1, 2020 Colloquium editorial, Ecuador Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573667940012>.

Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias sociales*, 16(3), 493-505. http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-95182010000300010&script=sci_abstract.

Ramírez, D. (2018). Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín. *Revista Humanismo*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7083543>.

Reeve, J. (2010). Motivación y emoción. Madrid, España. McGraw-Hill Interamericana de España.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=567300>

Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. Servicios Académicos Intercontinentales S.L.

<https://www.studocu.com/co/document/universidad-del-magdalena/metodologia-de-la-investigacion/libro-metodologia-para-la-investigacion-y-redaccion-roger-ricardo-rios-ramirez-2017/9207133>

Rivai, V. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Raja Grafindo Persada, Jakarta, Indonesia.

<http://hellis.litbang.kemkes.go.id:8080/handle/123456789/62710>.

Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. En OREALC/UNESCO Editor. Protagonismo docente. En el cambio educativo. Revista Prelac N°1. (6-23). Santiago: AMF

Robbins, S. (2007). Comportamiento organizacional. México DF: Prentice Hall. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf.

Robbins, S. & Judge, T. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. http://repo.unsrat.ac.id/2299/1/full_buku.pdf.

- Robbins, T. (2009). *Comportamiento organización en la empresa*. EEUU: Esic
- Rodríguez-Pérez, N. (2012). La motivación del profesor: un factor fundamental para la eficacia del proceso de enseñanza-aprendizaje de idiomas. *Encuentro: Revista de Investigación e Innovación En La Clase de Idiomas*, (21), 126–142. <https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/14861>.
- Rojas-Segovia, M., & Romero-Varela, D. (2019). Revisión de la influencia de la motivación docente en el empleo de las pizarras digitales interactivas. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 516–525. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/228>.
- Rosillo, Y., Velásquez, R., y Marrero, C. (2012) “es la fuerza que tiene toda persona para realizar cualquier actividad humana, siendo el trabajo en donde más se manifiesta” (p. 6 – 7). <https://economipedia.com/definiciones/fuerza-de-trabajo.html>.
- Sahlan, A. (2002). *Teori Motivasi. Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi*, Studia Press, Jakarta, Indonesia. https://onsearch.id/Record/IOS3774.JAKPU000000000056697?widget=1&repository_id=3175.
- Salemba Empat. Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. San Diego: Pearson. <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0624.%20Comportamiento%20Organizacional.%2010a.%20Ed..pdf>.
- Sulca, G. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial*. (Tesis de maestría). Recuperado de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4437/Sulca_%20zg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral* [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. Libros en línea - Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>.

- Tarozzi, M. y Mallon, B. (2019) Educating teachers towards global citizenship: A comparative study in four European countries. *London Review of Education* 17(2): 112–125.
<https://www.scienceopen.com/hosted-document?doi=10.18546/LRE.17.2.02>
- Toledo, J. (2022). *Motivación laboral y desempeño profesional en los docentes del centro preuniversitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho, 2021*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5834>.
- Vásquez, M., Cordero, G. y Leyva, Y. (2014) Análisis comparativo de criterios de desempeño profesional para la enseñanza en cuatro países de América. *Rev. Actualidades Investigativas en Educación* Vol. 14 N° 3 p. 4. Recuperado de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v14n3/a18v14n3.pdf>
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Nova York: John Wiley & Sons.
[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=463079](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=463079).
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: Raja grafindo Persada, Indonesia. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=968273>.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. <http://repository.fe.unj.ac.id/8152/8/Bibliography.pdf>.
- Woolfolk, A. (2006). *Psicología educativa*. 9na. Edición. México: Pearson Educación.
https://www.academia.edu/20122728/Psicolog%C3%ADa_educativa_Anita_Woolfolk_9a_ed.
- Zuta, N., & Zela, L., & Castro, L. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12(3),157-164. ISSN: 1994-1420. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062189005>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia de la tesis

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: “Desempeño docente y motivación en una Institución Educativa - Villa Rica, 2022” AUTOR: Guizado Vivanco, Pilar Yesica							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General: ¿Qué tipo de relación existe entre el desempeño docente y la motivación en una Institución Educativa de Villa Rica, 2022? Problemas Específicos: ¿qué tipo de relación existe entre la preparación y desarrollo de la enseñanza y la motivación? ¿qué tipo de relación existe entre la creación de ambientes favorables para el aprendizaje y la motivación? ¿qué tipo de relación existe entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la motivación? ¿qué tipo de relación existe entre el profesionalismo docente y la motivación?	Objetivo general: Determinar el tipo de relación que existe entre la preparación y desarrollo de la enseñanza y la motivación en una Institución Educativa de Villa Rica. Objetivos específicos: a) determinar el tipo de relación que existe entre la preparación y desarrollo de la enseñanza y la motivación en una Institución Educativa de Villa Rica b) determinar el tipo de relación que existe entre la creación de ambientes favorables para el aprendizaje y la motivación en una Institución Educativa de Villa Rica. c) determinar el tipo de relación que existe entre	Hipótesis general: Existe una relación directa entre el desempeño docente y la motivación en una Institución Educativa de Villa Rica. Hipótesis específicas: a) existe una relación directa entre la preparación y desarrollo de la enseñanza y la motivación en una Institución Educativa de Villa Rica. b) existe una relación directa entre la creación de ambientes favorables para el aprendizaje y la motivación en una Institución Educativa de Villa Rica. c) existe una relación directa entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la motivación en una	Variable 1: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Preparación y desarrollo de la enseñanza Creación de ambientes favorables para el aprendizaje Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Profesionalismo docente	-Organiza el proceso de enseñanza aprendizaje. -Prepara y diseña las actividades de enseñanza. -Posee conocimientos y comprensión de los contenidos pedagógicos. -Uso adecuado de las herramientas pedagógicas. -Promueve la creación de un ambiente adecuado para el aprendizaje. -Promueve un ambiente de confianza, aceptación, equidad y respeto entre la comunidad educativa. -Promueve el desarrollo de los procesos de aprendizaje. -Se autoevalúa. -Se compromete con la educación de sus estudiantes. -Asume con responsabilidad y profesionalismo su rol.	31 ítems	Ordinal 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de Acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	31 - 55 56 - 80 81 - 105 106 - 130 131 - 155

	la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la motivación en una Institución Educativa de Villa Rica. d) determinar el tipo de relación que existe entre el profesionalismo docente y la motivación en una Institución Educativa de Villa Rica.	Institución Educativa de Villa Rica. d) existe una relación directa entre el profesionalismo docente y la motivación en una Institución Educativa de Villa Rica.		Variable 2: Motivación			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Dimensión extrínseca. Dimensión Intrínseca. Dimensión trascendental.	Necesidades satisfechas Oportunidades Reconocimiento Seguridad Estabilidad Auto realización Satisfecho	26 ítems	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de Acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	27 - 48 49 - 70 71 - 92 93 - 114 115 - 135
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
Nivel: Correlacional Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Descriptivo Diseño: Correlacional, no experimental y transversal Esquema de diseño: <pre>graph TD; M --> O1; M --> O2; O1 --> r; O2 --> r;</pre> M= Muestra O ₁ = Observación de la V.1. O ₂ = Observación de la V.2. r = Correlación entre variables	POBLACIÓN: 54 docentes correspondientes a los tres niveles educativos de una institución educativa del distrito de Villa Rica, Provincia de Oxapampa, región de Pasco. MUESTREO: Censal MUESTRA: 54 docentes correspondientes a los tres niveles educativos de una institución educativa del distrito de Villa Rica, Provincia de Oxapampa, región de Pasco.	Variable 1: Desempeño docente. Técnica: Encuestado Instrumento: Cuestionario. Autor: Ministerio de Educación de Chile (2006). Ámbito de aplicación: Docentes Forma de administración: Directa Variable 2: Motivación Técnica: Encuestado Instrumento: Cuestionario. Autor: Nilo Brush Taboada Mendoza (2018).		DESCRIPTIVA: Análisis de frecuencia - Gráfico de barras INFERENCIAL: Prueba no paramétrica Rho de Spearman			

		Ambito de aplicación: Docentes.		
		Forma de administración: Directa		

ANEXO 2: Tabla de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	Escala de medición
DESEMPEÑO DOCENTE	Actividad que desarrolla un profesional, a partir de conocimientos sistemáticos con el fin de ofrecer un servicio relevante a la sociedad en el ámbito educativo (MINEDU, 2015).	Conjunto de actividades que realiza el docente con el uso de sus capacidades en la planificación y ejecución de la enseñanza, creación de un buen entorno y el profesionalismo, en tal sentido las dimensiones son: Preparación y desarrollo de la enseñanza, creación de ambientes favorables para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y profesionalismo docente (Ministerio de Educación de Chile, 2006).	Preparación y desarrollo de la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Organiza el proceso de enseñanza aprendizaje. • Prepara y diseña las actividades de Enseñanza. • Posee conocimientos y comprensión de los contenidos pedagógicos. • Uso adecuado de las herramientas pedagógicas. 	1, 2, 3,4 5, 6 7, 8 9, 10, 11, 12	Ordinal La medición corresponde a una escala de orden según los siguientes valores 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de Acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Creación de ambientes favorables para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve la creación de un ambiente adecuado para el aprendizaje. • Promueve un ambiente de confianza, aceptación, equidad y respeto entre la comunidad educativa. 	13,14,15 16,17,18	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve el desarrollo de los procesos de aprendizaje. 	19,20,21, 22, 23	
			Profesionalismo docente	<ul style="list-style-type: none"> • Se autoevalúa. • Se compromete con la educación de sus estudiantes. • Asume con responsabilidad y profesionalismo su rol. 	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31	

VARIABLE	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
MOTIVACIÓN	Santrock (2002) indica que: "La motivación es el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido"	Son las teorías de la motivación: Teoría de la jerarquía de necesidades, teoría bifactorial de Herzberg, Teoría de las necesidades de McClellan, Teoría X y teoría Y de Mc Gregor, teoría de las expectativas, Teoría ERC de alderfer, teoría de la fijación de metas Locke (1969) y la teoría de equidad de Stancey Adams y además las estrategias motivacionales.	Dimensión extrínseca.	Necesidades satisfechas Oportunidades	1 al 11	Ordinal La medición corresponde a una escala de orden según los siguientes valores: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de Acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Dimensión Intrínseca.	Reconocimiento Seguridad Estabilidad	12 al 19	
			Dimensión trascendental.	Auto realización Satisfecho	20 al 26	

ANEXO 3: Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado (a) docente, lea atentamente cada pregunta y elija una de las cinco alternativas según su criterio, marcando con una **X**, teniendo en cuenta que:

1. Totalmente en Desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Parcialmente de Acuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

ÍTEMS						
Nº	PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA	Puntaje				
1	Tu planificación guarda relación y coherencia entre las áreas y está en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	1	2	3	4	5
2	Organizas el contenido en forma clara, lógica y creativa.	1	2	3	4	5
3	Tomas en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes.	1	2	3	4	5
4	Formulas metas de aprendizaje claras y apropiadas para los estudiantes.	1	2	3	4	5
5	Seleccionas o creas actividades de enseñanza apropiadas para los estudiantes.	1	2	3	4	5
6	Seleccionas métodos y técnicas de enseñanza apropiadas para los estudiantes.	1	2	3	4	5
7	Muestras dominio de las disciplinas de los componentes del área curricular que enseñas.	1	2	3	4	5
8	Utilizas un lenguaje claro y comprensible para explicar los contenidos del área a los estudiantes.	1	2	3	4	5
9	Haces uso de los medios de enseñanza (láminas, juegos, maquetas, modelos, etc.) para favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.	1	2	3	4	5
10	Haces uso del video como recurso para las actividades de enseñanza-aprendizaje.	1	2	3	4	5
11	Haces uso de programas televisivos vinculados a los contenidos de la enseñanza-aprendizaje.	1	2	3	4	5
12	Utilizas el software educativo vinculándolos a los contenidos de la enseñanza.	1	2	3	4	5
CREACIÓN DE AMBIENTES FAVORABLES PARA EL APRENDIZAJE						
13	Te diriges en forma autoritaria a los estudiantes.	1	2	3	4	5
14	Mantienes un trato de respeto y cordialidad entre los miembros de tu comunidad educativa.	1	2	3	4	5
15	Eres de la opinión que se debe tener un trato de autoridad con los estudiantes en vez de demostrar amabilidad.	1	2	3	4	5
16	Contribuyes a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en la institución.	1	2	3	4	5
17	Respetas las opiniones y puntos de vista de tus estudiantes durante sus intervenciones orales y escritas.	1	2	3	4	5

18	Estableces y mantienes normas consistentes y consensuadas de disciplina en tu aula.	1	2	3	4	5
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
19	Los conocimientos previos que traen los estudiantes se toman en cuenta como punto de partida de tu clase.	1	2	3	4	5
20	Utilizas estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva.	1	2	3	4	5
21	Permites reflexionar al estudiante sobre sus propios aprendizajes.	1	2	3	4	5
22	Evalúas los resultados alcanzados.	1	2	3	4	5
23	Evalúas tu propia eficacia en el logro de resultados.	1	2	3	4	5
PROFESIONALISMO DOCENTE						
24	Estás de acuerdo que la educación tradicional es mejor que la de ahora.	1	2	3	4	5
25	Te comunicas con cierta frecuencia con los padres de familia y/o apoderados.	1	2	3	4	5
26	Eres cumplido (a) y puntual en la escuela y en tus clases.	1	2	3	4	5
27	Las oportunidades que brinda la Región Pasco son positivas para tu desempeño docente.	1	2	3	4	5
28	Buscas actualizarte permanentemente enriqueciendo tus conocimientos.	1	2	3	4	5
29	Las actualizaciones aportan mejoras en tu práctica docente.	1	2	3	4	5
30	Cumples con eficacia la normatividad.	1	2	3	4	5
31	Te involucras en la toma de decisiones de tu institución.	1	2	3	4	5

De: Ministerio de Educación de Chile.

Adaptado por: Guizado Vivanco Pilar Yesica.

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Estimado docente, este cuestionario me va permitir saber cuán motivado está dentro de la institución donde trabaja, debe marcar **X** cada uno de los ítems que a continuación se muestra, de acuerdo a cómo pienses y actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral. Ten en cuenta que:

1. Totalmente en Desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Parcialmente de Acuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Nº	ÍTEMS	Puntajes				
		1	2	3	4	5
INTRÍNSECA						
1	Consideras que tu sueldo satisface tus necesidades básicas	1	2	3	4	5
2	Tienes deseos de superación	1	2	3	4	5
3	Te sientes con ánimos y energías de trabajar	1	2	3	4	5
4	Llevas consigo la camiseta de la institución	1	2	3	4	5
5	Existen personas que dependen de usted	1	2	3	4	5
6	Valoran tu estabilidad en la institución	1	2	3	4	5
7	Si aplicarían una charla motivacional, ¿asistiría?	1	2	3	4	5
8	Consideras que hay muchos factores que tienen que mejorar en tu institución	1	2	3	4	5
9	Te levantas con decisión de esforzarte cada vez más	1	2	3	4	5
10	Eres bueno (a) en lo que te desempeñas	1	2	3	4	5
11	Asumes todos los cambios que se presentan	1	2	3	4	5
EXTRÍNSECA						
12	Recibiste algún incentivo por parte de la institución	1	2	3	4	5
13	Tienes oportunidades de capacitación pagadas.	1	2	3	4	5
14	Cuentas con la seguridad disponible de la institución	1	2	3	4	5
15	Tu permanencia está segura en la institución	1	2	3	4	5
16	Participas en las reuniones periódicas	1	2	3	4	5
17	Te gustaría tener el mando de las cosas	1	2	3	4	5
18	Cuentas con ganas de desarrollarte	1	2	3	4	5
TRASCENDENTAL						
19	Tienes a la mano un libro para tu desarrollo personal	1	2	3	4	5
20	Sientes comodidad en tu trabajo	1	2	3	4	5
21	Apoyas a tus familiares a que mejoren, motivándolos	1	2	3	4	5
22	Cuentas con las ganas de seguir trabajando mucho más	1	2	3	4	5
23	Reconocen el trabajo que desempeñas	1	2	3	4	5
24	Vas a trabajar porque es un medio para lograr tus metas	1	2	3	4	5
25	Tu trabajo te da seguro de vida adecuado	1	2	3	4	5
26	El riesgo al fracaso en tus actividades te hace esforzarte más en la realización de las mismas.	1	2	3	4	5

De: Nilo Brush Taboada Mendoza. **Adaptado por:** Guizado Vivanco Pilar Yesica

ANEXO 4: Certificados de validación.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA							
1	Tu planificación guarda relación y coherencia entre las áreas y está en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Organizas el contenido en forma clara, lógica y creativa.	✓		✓		✓		
3	Tomas en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Formulas metas de aprendizaje claras y apropiadas para los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Seleccionas o creas actividades de enseñanza apropiadas para los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Seleccionas métodos y técnicas de enseñanza apropiadas para los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Muestras dominio de las disciplinas de los componentes del área curricular que enseñas.	✓		✓		✓		
8	Utilizas un lenguaje claro y comprensible para explicar los contenidos del área a los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Haces uso de los medios de enseñanza (láminas, juegos, maquetas, modelos, etc.) para favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
10	Haces uso del video como recurso para las actividades de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
11	Haces uso de programas televisivos vinculados a los contenidos de la enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	Utilizas el software educativo vinculándolos a los contenidos de la enseñanza.	✓		✓		✓		
	CREACIÓN DE AMBIENTES FAVORABLES PARA EL APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Te diriges en forma autoritaria a los estudiantes.	✓		✓		✓		
14	Mantienes un trato de respeto y cordialidad entre los miembros de tu comunidad educativa.	✓		✓		✓		
15	Eres de la opinión que se debe tener un trato de autoridad con los estudiantes en vez de demostrar amabilidad.	✓		✓		✓		
16	Contribuyes a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en la institución.	✓		✓		✓		
17	Respetas las opiniones y puntos de vista de tus estudiantes durante sus intervenciones orales y escritas.	✓		✓		✓		
18	Estableces y mantienes normas consistentes y consensuadas de disciplina en tu aula.	✓		✓		✓		
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Si	No	Si	No	Si	No	

19	Los conocimientos previos que traen los estudiantes se toman en cuenta como punto de partida de tu clase.	✓		✓		✓	
20	Utilizas estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva.	✓		✓		✓	
21	Permites reflexionar al estudiante sobre sus propios aprendizajes.	✓		✓		✓	
22	Evalúas los resultados alcanzados.	✓		✓		✓	
23	Evalúas tu propia eficacia en el logro de resultados.	✓		✓		✓	
	PROFESIONALISMO DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No
24	Estás de acuerdo que la educación tradicional es mejor que la de ahora.	✓		✓		✓	
25	Te comunicas con cierta frecuencia con los padres de familia y/o apoderados.	✓		✓		✓	
26	Eres cumplido (a) y puntual en la escuela y en tus clases.	✓		✓		✓	
27	Las oportunidades que brinda la Región Pasco son positivas para tu desempeño docente.	✓		✓		✓	
28	Buscas actualizarte permanentemente enriqueciendo tus conocimientos.	✓		✓		✓	
29	Las actualizaciones aportan mejoras en tu práctica docente.	✓		✓		✓	
30	Cumples con eficacia la normatividad.	✓		✓		✓	
31	Te involucras en la toma de decisiones de tu institución.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones de la variable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. BARTRA PEREYRA Dora Angélica **DNI:** 40168387

Especialidad del validador: Licenciada en educación. Especialidad Idiomas Extranjeros Inglés-Francés. Magister en Administración 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

05 de mayo del 2022.



Mg. Bartra Pereyra, Dora Angélica
DNI 40168387
CPPe N° 0453020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	INTRINSECA							
1	Consideras que tu sueldo satisface tus necesidades básicas	✓		✓		✓		
2	Tienes deseos de superación	✓		✓		✓		
3	Te sientes con ánimos y energías de trabajar	✓		✓		✓		
4	Llevas consigo la camiseta de la institución	✓		✓		✓		
5	Existen personas que dependen de usted	✓		✓		✓		
6	Valoran tu estabilidad en la institución	✓		✓		✓		
7	Si aplicarían una charla motivacional, ¿asistiría?	✓		✓		✓		
8	Consideras que hay muchos factores que tienen que mejorar en tu institución	✓		✓		✓		
9	Te levantas con decisión de esforzarte cada vez más	✓		✓		✓		
10	Eres bueno (a) en lo que te desempeñas	✓		✓		✓		
11	Asumes todos los cambios que se presentan	✓		✓		✓		
	EXTRINSECA	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Recibiste algún incentivo por parte de la institución	✓		✓		✓		
13	Tienes oportunidades de capacitación pagadas.	✓		✓		✓		
14	Cuentas con la seguridad disponible de la institución	✓		✓		✓		
15	Tu permanencia está segura en la institución	✓		✓		✓		
16	Participas en las reuniones periódicas	✓		✓		✓		
17	Te gustaría tener el mando de las cosas	✓		✓		✓		
18	Cuentas con ganas de desarrollarte	✓		✓		✓		
	TRASCENDENTAL	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Tienes a la mano un libro para tu desarrollo personal	✓		✓		✓		
20	Sientes comodidad en tu trabajo	✓		✓		✓		
21	Apoyas a tus familiares a que mejoren, motivándolos	✓		✓		✓		
22	Cuentas con las ganas de seguir trabajando mucho más	✓		✓		✓		
23	Reconocen el trabajo que desempeñas	✓		✓		✓		
24	Vas a trabajar porque es un medio para lograr tus metas	✓		✓		✓		
25	Tu trabajo te da seguro de vida adecuado	✓		✓		✓		

26	El riesgo al fracaso en tus actividades te hace esforzarte más en la realización de las mismas.	✓		✓		✓	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones de la variable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. BARTRA PEREYRA Dora Angélica **DNI:** 40168387

Especialidad del validador: Licenciada en educación. Especialidad Idiomas Extranjeros Inglés-Francés. Magister en Administración de la Educación.

05 de mayo del 2022.

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



Mg. Bartra Pereyra, Dora Angélica
DNI 40168387
CPPe N° 0453020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA								
1	Tu planificación guarda relación y coherencia entre las áreas y está en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Organizas el contenido en forma clara, lógica y creativa.	✓		✓		✓		
3	Tomas en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Formulas metas de aprendizaje claras y apropiadas para los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Seleccionas o creas actividades de enseñanza apropiadas para los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Seleccionas métodos y técnicas de enseñanza apropiadas para los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Muestras dominio de las disciplinas de los componentes del área curricular que enseñas.	✓		✓		✓		
8	Utilizas un lenguaje claro y comprensible para explicar los contenidos del área a los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Haces uso de los medios de enseñanza (láminas, juegos, maquetas, modelos, etc.) para favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
10	Haces uso del video como recurso para las actividades de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
11	Haces uso de programas televisivos vinculados a los contenidos de la enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	Utilizas el software educativo vinculándolos a los contenidos de la enseñanza.	✓		✓		✓		
CREACIÓN DE AMBIENTES FAVORABLES PARA EL APRENDIZAJE								
13	Te diriges en forma autoritaria a los estudiantes.	✓		✓		✓		
14	Mantienes un trato de respeto y cordialidad entre los miembros de tu comunidad educativa.	✓		✓		✓		
15	Eres de la opinión que se debe tener un trato de autoridad con los estudiantes en vez de demostrar amabilidad.	✓		✓		✓		
16	Contribuyes a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en la institución.	✓		✓		✓		
17	Respetas las opiniones y puntos de vista de tus estudiantes durante sus intervenciones orales y escritas.	✓		✓		✓		
18	Estableces y mantienes normas consistentes y consensuadas de disciplina en tu aula.	✓		✓		✓		
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
19	Los conocimientos previos que traen los estudiantes se toman en cuenta como punto de partida de tu clase.	✓		✓		✓		
20	Utilizas estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva.	✓		✓		✓		
21	Permites reflexionar al estudiante sobre sus propios aprendizajes.	✓		✓		✓		
22	Evalúas los resultados alcanzados.	✓		✓		✓		
23	Evalúas tu propia eficacia en el logro de resultados.	✓		✓		✓		

	PROFESIONALISMO DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No
24	Estás de acuerdo que la educación tradicional es mejor que la de ahora.	✓		✓		✓	
25	Te comunicas con cierta frecuencia con los padres de familia y/o apoderados.	✓		✓		✓	
26	Eres cumplido (a) y puntual en la escuela y en tus clases.	✓		✓		✓	
27	Las oportunidades que brinda la Región Pasco son positivas para tu desempeño docente.	✓		✓		✓	
28	Buscas actualizarte permanentemente enriqueciendo tus conocimientos.	✓		✓		✓	
29	Las actualizaciones aportan mejoras en tu práctica docente.	✓		✓		✓	
30	Cumples con eficacia la normatividad.	✓		✓		✓	
31	Te involucras en la toma de decisiones de tu institución.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia en el instrumento para medir la variable desempeño docente.


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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: MUCHA SOSA, Milagros Margot

DNI: 44241878

Especialidad del validador: Magister en Psicología Educativa.

05 de mayo del 2022.



Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
INTRINSECA								
1	Consideras que tu sueldo satisface tus necesidades básicas	✓		✓		✓		
2	Tienes deseos de superación	✓		✓		✓		
3	Te sientes con ánimos y energías de trabajar	✓		✓		✓		
4	Llevas consigo la camiseta de la institución	✓		✓		✓		
5	Existen personas que dependen de usted	✓		✓		✓		
6	Valoran tu estabilidad en la institución	✓		✓		✓		
7	Si aplicarían una charla motivacional, ¿asistiría?	✓		✓		✓		
8	Consideras que hay muchos factores que tienen que mejorar en tu institución	✓		✓		✓		
9	Te levantas con decisión de esforzarte cada vez más	✓		✓		✓		
10	Eres bueno (a) en lo que te desempeñas	✓		✓		✓		
11	Asumes todos los cambios que se presentan	✓		✓		✓		
EXTRINSECA								
12	Recibiste algún incentivo por parte de la institución	✓		✓		✓		
13	Tienes oportunidades de capacitación pagadas.	✓		✓		✓		
14	Cuentas con la seguridad disponible de la institución	✓		✓		✓		
15	Tu permanencia está segura en la institución	✓		✓		✓		
16	Participas en las reuniones periódicas	✓		✓		✓		
17	Te gustaría tener el mando de las cosas	✓		✓		✓		
18	Cuentas con ganas de desarrollarte	✓		✓		✓		
TRASCENDENTAL								
19	Tienes a la mano un libro para tu desarrollo personal	✓		✓		✓		
20	Sientes comodidad en tu trabajo	✓		✓		✓		
21	Apoyas a tus familiares a que mejoren, motivándolos	✓		✓		✓		
22	Cuentas con las ganas de seguir trabajando mucho más	✓		✓		✓		
23	Reconocen el trabajo que desempeñas	✓		✓		✓		
24	Vas a trabajar porque es un medio para lograr tus metas	✓		✓		✓		
25	Tu trabajo te da seguro de vida adecuado	✓		✓		✓		
26	El riesgo al fracaso en tus actividades te hace esforzarte más en la realización de las mismas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia en el instrumento para medir la variable Motivación.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: MUCHA SOSA, Milagros Margot

DNI: 44241878

Especialidad del validador: Magister en Psicología Educativa.

05 de mayo del 2022.

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 DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA							
1	Tu planificación guarda relación y coherencia entre las áreas y está en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Organizas el contenido en forma clara, lógica y creativa.	✓		✓		✓		
3	Tomas en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Formulas metas de aprendizaje claras y apropiadas para los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Seleccionas o creas actividades de enseñanza apropiadas para los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Seleccionas métodos y técnicas de enseñanza apropiadas para los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Muestras dominio de las disciplinas de los componentes del área curricular que enseñas.	✓		✓		✓		
8	Utilizas un lenguaje claro y comprensible para explicar los contenidos del área a los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Haces uso de los medios de enseñanza (láminas, juegos, maquetas, modelos, etc.) para favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
10	Haces uso del video como recurso para las actividades de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
11	Haces uso de programas televisivos vinculados a los contenidos de la enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	Utilizas el software educativo vinculándolos a los contenidos de la enseñanza.	✓		✓		✓		
	CREACIÓN DE AMBIENTES FAVORABLES PARA EL APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Te diriges en forma autoritaria a los estudiantes.	✓		✓		✓		
14	Mantienes un trato de respeto y cordialidad entre los miembros de tu comunidad educativa.	✓		✓		✓		
15	Eres de la opinión que se debe tener un trato de autoridad con los estudiantes en vez de demostrar amabilidad.	✓		✓		✓		
16	Contribuyes a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en la institución.	✓		✓		✓		
17	Respetas las opiniones y puntos de vista de tus estudiantes durante sus intervenciones orales y escritas.	✓		✓		✓		
18	Estableces y mantienes normas consistentes y consensuadas de disciplina en tu aula.	✓		✓		✓		
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Los conocimientos previos que traen los estudiantes se toman en cuenta como punto de partida de tu clase.	✓		✓		✓		
20	Utilizas estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva.	✓		✓		✓		

21	Permites reflexionar al estudiante sobre sus propios aprendizajes.	✓		✓		✓	
22	Evalúas los resultados alcanzados.	✓		✓		✓	
23	Evalúas tu propia eficacia en el logro de resultados.	✓		✓		✓	
	PROFESIONALISMO DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No
24	Estás de acuerdo que la educación tradicional es mejor que la de ahora.	✓		✓		✓	
25	Te comunicas con cierta frecuencia con los padres de familia y/o apoderados.	✓		✓		✓	
26	Eres cumplido (a) y puntual en la escuela y en tus clases.	✓		✓		✓	
27	Las oportunidades que brinda la Región Pasco son positivas para tu desempeño docente.	✓		✓		✓	
28	Buscas actualizarte permanentemente enriqueciendo tus conocimientos.	✓		✓		✓	
29	Las actualizaciones aportan mejoras en tu práctica docente.	✓		✓		✓	
30	Cumples con eficacia la normatividad.	✓		✓		✓	
31	Te involucras en la toma de decisiones de tu institución.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Considero que los ítems tienen suficiencia para medir la variable Desempeño Docente.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: MUCHA SOSA, Dennis Félix **DNI:** 41525934

Especialidad del validador: Magister en Administración 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

07 de mayo del 2022.


DMS
Mg. Dennis F. Mucha Sosa
MAGISTER
Administración de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
INTRINSECA								
1	Consideras que tu sueldo satisface tus necesidades básicas	✓		✓		✓		
2	Tienes deseos de superación	✓		✓		✓		
3	Te sientes con ánimos y energías de trabajar	✓		✓		✓		
4	Llevas consigo la camiseta de la institución	✓		✓		✓		
5	Existen personas que dependen de usted	✓		✓		✓		
6	Valoran tu estabilidad en la institución	✓		✓		✓		
7	Si aplicarían una charla motivacional, ¿asistiría?	✓		✓		✓		
8	Consideras que hay muchos factores que tienen que mejorar en tu institución	✓		✓		✓		
9	Te levantas con decisión de esforzarte cada vez más	✓		✓		✓		
10	Eres bueno (a) en lo que te desempeñas	✓		✓		✓		
11	Asumes todos los cambios que se presentan	✓		✓		✓		
EXTRINSECA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Recibiste algún incentivo por parte de la institución	✓		✓		✓		
13	Tienes oportunidades de capacitación pagadas.	✓		✓		✓		
14	Cuentas con la seguridad disponible de la institución	✓		✓		✓		
15	Tu permanencia está segura en la institución	✓		✓		✓		
16	Participas en las reuniones periódicas	✓		✓		✓		
17	Te gustaría tener el mando de las cosas	✓		✓		✓		
18	Cuentas con ganas de desarrollarte	✓		✓		✓		
TRASCENDENTAL								
		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Tienes a la mano un libro para tu desarrollo personal	✓		✓		✓		
20	Sientes comodidad en tu trabajo	✓		✓		✓		
21	Apoyas a tus familiares a que mejoren, motivándolos	✓		✓		✓		
22	Cuentas con las ganas de seguir trabajando mucho más	✓		✓		✓		
23	Reconocen el trabajo que desempeñas	✓		✓		✓		
24	Vas a trabajar porque es un medio para lograr tus metas	✓		✓		✓		
25	Tu trabajo te da seguro de vida adecuado	✓		✓		✓		

26	El riesgo al fracaso en tus actividades te hace esforzarte más en la realización de las mismas.	✓		✓		✓	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Considero que los ítems tienen suficiencia para medir la variable Motivación.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: MUCHA SOSA, Dennis Félix **DNI:** 41525934

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación.

07 de mayo del 2022.

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



DMS
Mg. Dennis F. Mucha Sosa
MAGISTER
Administración de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA							
1	Tu planificación guarda relación y coherencia entre las áreas y está en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Organizas el contenido en forma clara, lógica y creativa.	✓		✓		✓		
3	Tomas en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Formulas metas de aprendizaje claras y apropiadas para los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Seleccionas o creas actividades de enseñanza apropiadas para los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Seleccionas métodos y técnicas de enseñanza apropiadas para los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Muestras dominio de las disciplinas de los componentes del área curricular que enseñas.	✓		✓		✓		
8	Utilizas un lenguaje claro y comprensible para explicar los contenidos del área a los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Haces uso de los medios de enseñanza (láminas, juegos, maquetas, modelos, etc.) para favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
10	Haces uso del video como recurso para las actividades de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
11	Haces uso de programas televisivos vinculados a los contenidos de la enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	Utilizas el software educativo vinculándolos a los contenidos de la enseñanza.	✓		✓		✓		
	CREACIÓN DE AMBIENTES FAVORABLES PARA EL APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Te diriges en forma autoritaria a los estudiantes.	✓		✓		✓		
14	Mantienes un trato de respeto y cordialidad entre los miembros de tu comunidad educativa.	✓		✓		✓		
15	Eres de la opinión que se debe tener un trato de autoridad con los estudiantes en vez de demostrar amabilidad.	✓		✓		✓		
16	Contribuyes a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en la institución.	✓		✓		✓		
17	Respetas las opiniones y puntos de vista de tus estudiantes durante sus intervenciones orales y escritas.	✓		✓		✓		
18	Estableces y mantienes normas consistentes y consensuadas de disciplina en tu aula.	✓		✓		✓		
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Los conocimientos previos que traen los estudiantes se toman en cuenta como punto de partida de tu clase.	✓		✓		✓		
20	Utilizas estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva.	✓		✓		✓		

21	Permites reflexionar al estudiante sobre sus propios aprendizajes.	✓		✓		✓	
22	Evalúas los resultados alcanzados.	✓		✓		✓	
23	Evalúas tu propia eficacia en el logro de resultados.	✓		✓		✓	
PROFESIONALISMO DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No
24	Estás de acuerdo que la educación tradicional es mejor que la de ahora.	✓		✓		✓	
25	Te comunicas con cierta frecuencia con los padres de familia y/o apoderados.	✓		✓		✓	
26	Eres cumplido (a) y puntual en la escuela y en tus clases.	✓		✓		✓	
27	Las oportunidades que brinda la Región Pasco son positivas para tu desempeño docente.	✓		✓		✓	
28	Buscas actualizarte permanentemente enriqueciendo tus conocimientos.	✓		✓		✓	
29	Las actualizaciones aportan mejoras en tu práctica docente.	✓		✓		✓	
30	Cumples con eficacia la normatividad.	✓		✓		✓	
31	Te involucras en la toma de decisiones de tu institución.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia para medir la variable Desempeño Docente.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. ACOSTA SALAS, María Isabel

DNI: 43503690

Especialidad del validador: Magister en Administración 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

08 de mayo del 2022.



Mg. María I. Acosta Salas
MAGISTER
Administración de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	INTRINSECA							
1	Consideras que tu sueldo satisface tus necesidades básicas	✓		✓		✓		
2	Tienes deseos de superación	✓		✓		✓		
3	Te sientes con ánimos y energías de trabajar	✓		✓		✓		
4	Llevas consigo la camiseta de la institución	✓		✓		✓		
5	Existen personas que dependen de usted	✓		✓		✓		
6	Valoran tu estabilidad en la institución	✓		✓		✓		
7	Si aplicarían una charla motivacional, ¿asistiría?	✓		✓		✓		
8	Consideras que hay muchos factores que tienen que mejorar en tu institución	✓		✓		✓		
9	Te levantas con decisión de esforzarte cada vez más	✓		✓		✓		
10	Eres bueno (a) en lo que te desempeñas	✓		✓		✓		
11	Asumes todos los cambios que se presentan	✓		✓		✓		
	EXTRINSECA	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Recibiste algún incentivo por parte de la institución	✓		✓		✓		
13	Tienes oportunidades de capacitación pagadas.	✓		✓		✓		
14	Cuentas con la seguridad disponible de la institución	✓		✓		✓		
15	Tu permanencia está segura en la institución	✓		✓		✓		
16	Participas en las reuniones periódicas	✓		✓		✓		
17	Te gustaría tener el mando de las cosas	✓		✓		✓		
18	Cuentas con ganas de desarrollarte	✓		✓		✓		
	TRASCENDENTAL	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Tienes a la mano un libro para tu desarrollo personal	✓		✓		✓		
20	Sientes comodidad en tu trabajo	✓		✓		✓		
21	Apoyas a tus familiares a que mejoren, motivándolos	✓		✓		✓		
22	Cuentas con las ganas de seguir trabajando mucho más	✓		✓		✓		
23	Reconocen el trabajo que desempeñas	✓		✓		✓		
24	Vas a trabajar porque es un medio para lograr tus metas	✓		✓		✓		
25	Tu trabajo te da seguro de vida adecuado	✓		✓		✓		

26	El riesgo al fracaso en tus actividades te hace esforzarte más en la realización de las mismas.	✓		✓		✓	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia para medir la variable Motivación.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. ACOSTA SALAS, María Isabel **DNI:** 43503690

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación.

08 de mayo del 2022.

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



Mg. María I. Acosta Salas
MAGISTER
Administración de la Educación

ANEXO 5: Prueba de normalidad de los datos

Prueba de normalidad

Mishra et al. (2019), la prueba de normalidad es un requisito previo en muchas pruebas estadísticas y determinar el tipo de prueba a utilizar.

Para determinar el tipo de prueba estadística para la prueba de hipótesis se realizó una prueba de normalidad mediante el coeficiente de Kolmogórov-Smirnov, ya que se tiene una muestra mayor a 50.

El nivel de significación considerado fue de 0,05, siendo H_0 : los datos se distribuyen normalmente y H_a : los datos no se distribuyen normalmente. La regla de decisión establece que, si $\alpha < p$, se rechaza H_0 y si $\alpha > p$, se rechaza H_a , aceptando la opción contraria.

$p = 0,000 < \alpha = 0,05$ y, se confirma que $\alpha < p$, se rechaza H_0 y se acepta H_a : los datos no se distribuyen normalmente. Por lo tanto, se concluye que los datos no tienen una distribución normal, como se indica en la tabla.

Tabla 17

Evaluación de la normalidad de los datos

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño docente	,387	54	,000
Motivación	,367	54	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Resultados logrados de la data procesada



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUISPILAY JOYOS GLORIA ELVIRA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Desempeño docente y motivación en una Institución Educativa - Villa Rica, 2022", cuyo autor es GUIZADO VIVANCO PILAR YESICA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 10 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUISPILAY JOYOS GLORIA ELVIRA DNI: 09634909 ORCID 0000-0002-6453-893X	Firmado digitalmente por: GEQUISPILAYQ el 10-08- 2022 20:54:27

Código documento Trilce: TRI - 0408518